

「仕事と労働(働くこと)とは根本的に違う」

あなたはこの言葉を明確に別けて考えていましたか？深く違いを考えたことはありますか？
私は知っているようで、考えが浅かったな！と気づき、深く反省しております。

ドラッカーの著書「マネジメント」に、こう書いています。

組織の役割は、生産的な仕事を通じて、働く人に成果をあげさせる。

1つ目の意味は「成果をあげるために**組織を生産的**にする」

2つ目の意味は「仕事を生産的なものにするによって仕事を通して**従業員を幸せ**にする」です。

そこで、ドラッカーは「仕事」と「労働」を明確に別けています。

仕事をするのは人であって、仕事は常に人が働くことによって行われることはまちがいない。

しかし、仕事の生産性をあげるうえで必要とされるものと、人が生き生きと働くうえで必要とされるものは違う。したがって、仕事の論理と労働の力学の双方に従ってマネジメントしなければならない。

働く者が満足しても、仕事が生産的に行わなければ失敗である。

逆に仕事が生産的に行われても、人が生き生きと働かなければ失敗である。

仕事とは何か === 「論理」である……科学

仕事とは、一般的かつ客観的な存在である。それは課題である。存在するものである。従って仕事には、ものに対するアプローチをそのまま適用出来る。そこには論理がある。それは、分析と総合と管理の対象となる。

①仕事を理解するうえでまず必要とされることは、他のあらゆる客観的な事象を理解するための第1歩と同様、分析である。仕事の分析とは、基本的な作業を明らかにし、論理的な順序に並べることである。

②次に必要なことは、プロセスへの総合(統合)である。

これは集団による仕事についていえる。個々の作業を一人ひとりの仕事に、そして一人ひとりの仕事を生産プロセスに組み立てなければならない。

③さらには、管理のための手段を組みこむことである。仕事とは、個々の作業ではなく、一連のプロセスである。予期さざる偏差を感知し、プロセスの変更の必要を知り、必要な水準にプロセスを維持するためのフィードバックの仕組みが必要である。

労働における5つの次元

これに対して、働くことすなわち労働は人の活動である。人間の本性でもある。論理ではない。力学である。そこには5つの次元がある。

①生理的な次元

②心理的な次元

③社会的な次元

④経済的な次元

⑤政治的な次元

……この労働に関する部分は又次に機会にも解説したいと思います。

仕事の生産性をあげるには、先ず一つひとつの仕事を分析し、その分析したものを再び統合して業務プロセスにまとめあげなければならない。

仕事とは個々の作業ではなく、一連の業務プロセスを指します。

そして、その業務プロセス全体を適切にコントロールすると同時に期待される結果と現実の決果を比較してさらに改善していくフィードバックの仕組みが組み込まれていなければならないのです。

さらに、ドラッカーはこれに付けくわえて**4番目として適切な「ツール(道具)」**を用意しておかなければならないと言います。

また、「分析」「統合」「コントロール」という3つの基本要素の前に、重要な第1のステップが抜け落ちていることが多いと指摘します。

それは、求められる成果が何かを見極めなければならないということです。

仕事を分析する前に・・・

「何を生み出そうとしているのか？」

「そもそも何が仕事なのか？」

を問い掛けなければなりません。

仕事は最終成果、アウトプットを出発点に据えなければならないのです。

<経営のヒント>

仕事は科学です。

つまり客観的に論理で分析できるのです。

つまり個々の作業の一連とした業務プロセスへの統合なのです。

だから成果をあげるために、PDCAとフィードバック管理すれば生産性があがるのです。

さらにそれをより効果的・効率的にするには道具(ツール)が必要となるのです。

最後に、もっとも重要なことは・・・最終成果を出発点にすることです。

だから、PDCAでなく、TEFCAS。

プロセスデザインの意味がより明確になります。