

振り返り

Perception」を大切に！(日本語では「知覚」と訳されています)

Perceive は「気づく」「理解する」「(真相など)を読みとる」と言ったニュアンスの言葉。

本質を見抜く、看破する、悟る、気づく、真相を理解する・・・本質をシンプルにズバリと指摘！

この **Perception」を重視しているところが、ドラッカーの本質を見抜く鋭さ**

Perception というのは分類したり分析したりせず、全体を全体としたままでその本質を受け入れる！

分類・分析せずに全体の中から本質を見抜く方法は東洋的な思考方法の特徴です。

アインシュタイン「理詰めで物事を考えることによって、新しい発見をしたことは、私には一度もない」

ドラッカー「分析から知覚へ ・・・新しい世界観」・・・知覚の重要性について「新しい現実」

管理 (165p)

組織における管理手段には 3つの特性がある。

管理手段は純客観的でも純中立的でもありえない。

管理に関わる根本の問題は、いかに管理するかではなく、何を測定するかにある。

対象は人間 = = = How (方法論)からWhat・Why (価値観・意味・目的)へ

管理手段は成果に焦点を合わせなければならない。

組織は貢献を行うために存在する。活動の成果は組織の外に表れる。(CS・マーケティング)

内部にあるのはコストセンターにすぎない！ = すなわち管理的な活動の対象となっているものは・・・？

起業家的な活動 イノベーション 新しい価値 CS (貢献度を評価する！)

管理手段は、測定可能な事象のみならず、測定不能な事象に対しても適用しなければならない。

優秀な人材を引き付け引き止めることは、前年度の利益より重要である。

例「AKB48 武蔵境・ディズニー 塚田農場・・・顧客参画型評価

測定できるものは、すでに発生した事実、過去のものである。未来についての事実はない。

しかも測定できるものは、ほとんどが外部ではなく内部の事象である。

その上測定と定量化に成功するほど、それら定量化したものに注目してしまう

したがって、よく管理されていると見えれば見えるほど、それだけ管理していない危険がある。

真の管理とは何か

組織は人の集合体である。人にはそれぞれ理想、目的、欲求、ニーズがある。

この個人の欲求を満たすものこそ賞や罰であり、各種の奨励策、抑止策である。**定量化は不可能である。**

人はいかに賞され罰せられるかによって左右させる

彼らにとって、賞罰こそ、組織の目的、価値観、そして自らの位置付けと役割を教えるものである。

定量から定性的な管理へ

具体的な行動の事例を賞罰する。(その意味と意義を理念・コンピテンシーにリンクさせる)

マネジャーの責任 (176p)

経営科学を生産的にするためには、次の 4つのことを期待・要求しなければならない。

仮定を検証する 前提条件が変われば全て変わる！

正しい問題を明らかにする 正しい答えではない！今起きている事実をしっかりと把握する。

答えではなく代替案を示す 選択肢の提供 (パラダイムシフト)

問題に対する公式ではなく、理解に焦点を合わせる 現実把握・環境分析

経営科学が、計算の道具ではなく、分析の道具であるとの前提に立っている

問題に対する洞察でなければならない！潜在的な力を引き出すのはマネジメント次第。

ピックアップ

1.カオスの縁 (別紙資料あり)

2.CH グループ

社是 素直な心で愛と学びと向上心

目的 全てに愛を持って取り組み、お店を舞台として主役俳優になり お客様が笑っているニコニコした美容室で、物心共に豊かな心と勝ち組人生を目指します。

経営理念 お客様第一主義の愛あるスタッフです。

暖かさと心の美しさを持っている、自分に対して向上心を持っている愛あるスタッフです。
人を大切に愛ある仲間達です。

愛される美容室とは ニコハイスー物語で、常に人に対して真心の愛と礼儀を忘れず、お客様の喜びを自分の喜びとする。

美容室とは 会社に対して全てを受け入れ先輩に感謝して仲間と励まし合い後輩に愛ある社風を伝える
豊かな人生とは 物品やお金の問題ではなく、自分が社会に役立っているという認識に感謝して無駄遣いしないようにつとめた証として貯金する

3.2012 年情報歴 関係性思考が、人間の本当の幸福を創造する」・・・解説 講義

今回のテーマ

第7章 マネジメントの組織 (180p)

組織構造こそ、成果をあげるための前提である。

学んだこと

組織構造はおのずから進化していくものではない。(組織存続の目的が、自己中心的になる！)

組織構造(組織図)は最後。最初に手をつけるべきは、組織の基本単位を明らかにすること!

構造は戦略に従う 組織構造は組織が目的を達成するための手段である。(手段の目的化)

重要ポイント= 戦略が組織の基本活動を定める!

忘れるべきこと

組織構造は課題中心に設計すべきか? 人間中心にすべきか? 無意味な論争。

階層型であるべきか、自由型であるべきか?

階層型組織 = 自由

自由型組織 = 自己規律を要求する(アントレプレナー)

唯一絶対の組織構造の存在 ---正しい答えはない! (目標は成果)

意思決定の原則 (192p)

第1の原則 = 意思決定は常に、可能な限り低いレベル、行動に近いところで行う必要がある。

第2の原則 = それによって影響を受ける活動全体を見通せるだけの高いレベルで行う必要がある。

第2の原則から、参画すべき者やその結果を知らせるべき者の範囲が明らかになる。

悪い組織 (193p)

階層が増加すること

組織構造に関わる問題が頻繁に発生すること

重要な問題、成果、基本活動、業績以外に関心を向けさせること

大勢が集まる会議(参加するだけの人が多い=意見のない人は無駄)

人の感情や好き嫌いに気を使うようになること(人員過剰となっている)

調整役 補佐役などの実際に仕事をしない人たちを必要とする

組織病(安易な組織改革をダメ)