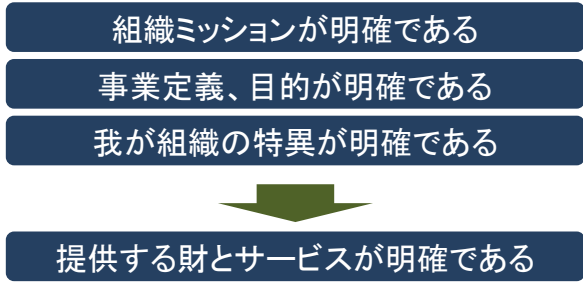


組織の役割を明確にする

組織の現在を知り、改善し、未来を創る。



行動基準、思考基準を明確にする。

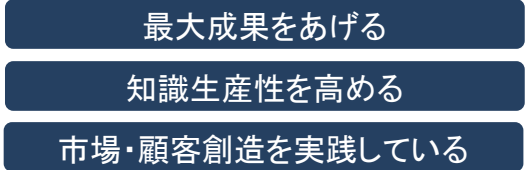
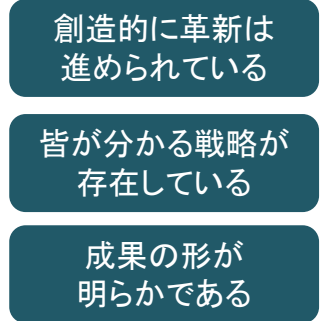
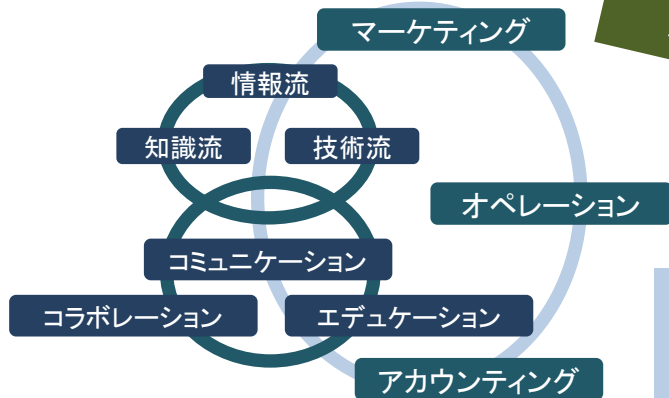
左の4項目は組織の活動基準になる。行うべきこと、判断をするとき、選択をするときの基準になる。概念的でなく、抽象的でなく、行動として転換できるように明文化されている。組織人の誰もが、自らの役割から具体的に行動できなければならない。このページに挙げられている内容はすべて概念的で、抽象的である。組織に応じて、具体的に表現されているかを検討する必要がある。もし、具体的でなければ、日々の行動を書き表し、分析する。行動が左の4項目から分散していないかを確認する。同時に、一つの方向に向くように示しなおす。

各人が果たさねばならない9つの要素

下記の図は組織が安定した活動を続けていくための項目である。

3×3の各要素について、組織人の一人ひとりが考え、実行し、維持していく項目である。職種、職位に関わらず、組織構造に関わらず共通している。

業種によって、内容、方法は異なるが、実行していなければならない。活動が充実しているかの指針になる。定期的に調査分析し、改善を図る必要がある。



市場で、社会で成果を上げる。

最大成果は何であるかは誰にも分からない。より多くの、より意味のある成果をあげようとする。成果は経済的効果と意味的効果がそろわねば、顧客満足を得、惹きつけ続けられない。まして、イノベーションに導きにくい。市場、顧客創造へと進められ、市場のリーダーシップが取れる。

肉体業務が激減し、知識業務が拡大した。知識業務のレベルが上がり、細分化し、専門化した。知識がモノを作りようになり、知識が無限の資源となる。市場をもっとも活性化するには資源を投入すればよい。モノと知識資源を投入する。知識生産性を高める必要がでてきている。

↑
日々の活動について
方法と方向を具体的に
に表すようにする。

自社の活動を知覚できなければ改善も、発展もさせようがない。革新を市場に起こすのも不可能である。自らがやっている事柄を明らかにし、活動を目的に合わせて最適にしなければならない。軌道修正をする。如何なる組織のためにも、前へ進むための軌道は作られていないから確認が大切なのだ。観察と分析、再検討を怠れない。