

## マネジメントの役割 その原則

マネジメントの父と言われたドラッカー氏は著書『マネジメント』で、マネジメントの役割を3つ挙げている。

第一に、組織特有の使命すなわち目的を果たすことである。  
第二に、組織に関わりのある人たちが生産的な仕事を通じて生き生きと働けるようにすることである。  
第三に、自らの組織が社会に及ぼす影響を処理するとともに、社会の問題に貢献することである。

マネジメントの3つ役割は覚えていた方がよい。だが、言葉だけを覚えても仕方がない。自らの仕事に置き換えなければならない。

### 第一の役割

自社にとって、自身にとって、「組織特有の使命」とは何か、の解を持たなければならない。

自身の言葉で語られなければ役に立たない。

自社のホームページを見て、表現されている内容が自社特有の使命になっているかを検討してみよう。

その内容を読んで、自社であると特定できる内容になっているかが問題である。同業種であれば、大半に通用するのであれば、組織としての特異性に欠けている証になる。他業種にも通用するようであれば、ますます特異性がなくなる。自社の特異とは何かをトコトン考え抜かれた内容であった方がよい。もし、自社の特異性が欠けているのであれば、考え始めるようにしよう。社内で議論するのも良いだろう。この解を出すのは経営者ばかりではない。

同時に、自身についても考えてみよう。

自社の特有の使命とは何かをも表してみよう。いろいろな企業のホームページを眺めてみると「使命」に関わるところに「社会に貢献する」とある。「貢献」はすべての仕事が生産的に貢献している。貢献していなければ仕事として成立しない。「貢献」は一般解であって、固有の解でない。「貢献する」を特有の役割について置き換えるようにしておこう。

### 第二の役割

ポイントが二つある。「生産的な仕事」と「生き生きと働ける」である。「生産的」は「生産」ではない。仕事とは何かの解が必要である。仕事とは、社会に変化をもたらさなければならない。変化のない社会には発展がない。成長もない。

事業は社会に変革を起こし続けなければならない。役割としての仕事はその一端を担っている。担って生産的となる。

「生き生き」とは如何なる状態であるのか。

ハラスメントが起こっているのは論外である。コンプライアンスが守られているのも当然である。働く人々が重要であると自覚できる仕事をし、プライドを持ち、自らの未来に期待が持てる状態でなければならない。

すべての人材が自社の目的、使命を理解し、今、すべきことを知り、挑戦を続けている状態を作りださねばならない。組織にいて、組織の中での役割を理解していなければならない。さらに、自身の仕事が社会に映しだされるのが最も良い。

人材各人が、「重要であると自覚できる仕事をし、プライドを持ち、自らの未来に期待が持てる状態」であるかを問わなければならない。

### 第三の役割

自社の特異を知らなければ、自社が社会で如何なる機能を果たしているか知らなければ、社会の問題を知ることもない。如何なる社会であるかを観察できている必要がある。その中で、自社の知識、技術を用いて社会の問題を解決できる方向に動いているかである。

社会の問題を少しでも解決できる商品(製品・サービス)を提供できるならば、商品の存在を市場が支援してくれるはずである。当然、市場でリーダーシップが取れるはずである。

第三の役割のところで「貢献」が使われている。これは一般解として表現されているからである。自身の仕事については使わないようにして考えてみよう。

3つ役割を自らに問う。

不完全さがあれば、実行されていないところがあれば、具現化できるようにする。

マネジメントとは、自らの仕事の成果を最大にするためにある。

マネジメントを知り、自らの思考と行動をより最適な方向へと向ける。そのためにマネジメントを学び、マネジメントを活用する。

マネジメントは人の管理ではない。管理を使いたいのであれば、意味と仕事の結果の管理である。マネジメントを、自らに機能させる。自らの知識・技術を最大化するために活用する。