

## 経営管理論の始まり

参考文献1 『大学4年間の経営学が10時間でざっと学べる』高橋伸夫より拝借

参考文献2 『ケースに学ぶ経営学』東北大学経営学グループより拝借

種々雑多なネットの拾いもの

### 官僚制

経済・社会学者マックスウェーバー。職務の細分化・専門化によって（分業と職務規則の明確化を図り）生産性を向上させる。また文書によって事細かに記録する（文書主義）。

### 官僚制の逆機能

文書主義の濫用で逆効果がでること。ルーティンを他の類似状況に当てはめて予期せぬ結果を招くこと（社会学者マーソンの逆機能的組織学習）。

官僚制によって組織成員による仕事のアウトプットの信頼性を確保するためには職務が細分化されるが、業務細分化はしばしば過剰な業務細分化となり、個々の業務を横断するような活動を行うにはより多くの調整が必要となってしまう。しかも、官僚制の下では金銭と地位による外発的動機づけが行われ、そのための勤務評価は決められた仕事をこなせるかどうか依存するため、細分化された職務を横断して新たなアイデアを実践しようというインセンティブは（組織成員個人にとっては）薄れてしまうという。

### 科学的管理法

怠業の解決方策として業務の目標を科学的に決める試み。怠業とは、工員がわざとゆっくり仕事をして自分らの1日分の仕事量を増やさないようにすること（能力の過少申告）。

科学的管理（計画経営）とは、生産を熟練工など現場作業者に丸投げせず、経営者・管理者が生産工程を細かく分析して工程設計を行い、作業標準を作成し、それに基づいて生産計画を作成し、実行することである。森田アルミ工業ではpidの生産革新において科学的管理を導入した。その結果として組み立て工程のライン化、作業標準化が実現した。当社は科学的管理法の導入により大きな成果を得ることが出来た。

### PDCA サイクル

新卒で入社すると、全員が1年間の「指導員制度」のもとで育成されます。最初に配属された職場の先輩が「OJT」(On the Job Training：職務遂行を通じた実践的な教育)によって企業の行動指針を踏まえて業務遂行知識やスキルなどの習得を支援する仕組みです。具体的には、入社直後に所属部署の上司および上司が任命した指導員と本人とが三者面談を実施して1年間の成長目標を設定し、定期的に進捗状況をチェックして期末レビューを実施する。

Plan（成長目標を設定する）

⇒Do（進捗がでる）

⇒Check（定期的にチェックする）

⇒Action（期末レビューを実施して改善する）