

(経営組織論における) 意思決定

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

限定された合理性

50種類も料理が並んだメニューを渡されて、すぐに選べと言われたらどうでしょう。しかも知らない料理がたくさん並んでいるとしたら……。もうお手上げです。(中略) こんなとき私だったら、横に座っている家族や友人にアドバイスを求めます。意思決定するのは自分でも、料理について情報が欲しい。

(補足) 経済学分野、ゲーム理論分野で説かれる「限定合理性」とかなり似通った概念であるも学術の世界では慎重に区別されてきたようである。

組織均衡

お金のために始めたアルバイトを辞める理由は、普通はお金ではありません。人間関係だったり、やりがちだったり、仕事の中身だったり、さまざま。ただ、参加を続けている人は、お金もそれ以外のものもすべてひっくるめて、労働と釣り合っているから参加を続けているのでしょう。

組織学習

組織学習とは組織ルーチンの真価だと考えられています。学習して組織ルーチンが改善すれば、当然、組織の生産性も向上していくはずですが(中略) 組織のメンバー間関係のようなものには、人が入れ替わっても持続性があるのです。これは組織記憶の一種だと考えられています。

(補足) 仕事の進め方や人間関係の在り方でルーティン(日課。決まった手順)が生まれると、それは場合により組織に刻まれた記憶となるのである。場合により人が入れ替わってもそのように執り行うものだと組織に刻まれた記憶となるのである。組織学習が起きる組織ルーティンとは組織記憶のある組織ルーティンなのである。たまたまいまいる人員の構成でたまたまそのように図らわれているだけの日常の所作は組織記憶ある組織ルーティンではない。ここで単に組織ルーティンとは、組織記憶ある組織ルーティンである。

「組織能力」とは、企業に固有の経営資源や、組織に蓄積された知識、組織成員の行動を律する常軌的な規範や慣行である「組織ルーティン」の総体と定義されます。その組織能力が深層と表層という2段階の競争力を通じて企業の利益やパフォーマンスとして市場で評価を受けるわけです。ここで「深層の競争力」とは(中略) 生産リードタイム、開発リードタイムや開発工数(効率)、適合品質(不良品率)など顧客の目に見えない次元での競争力のことです。一方「表層の競争力」とは、特定の製品について顧客が直接観察・評価できる指標、たとえば価格や納期、製品機能や属性などでの競争力です。