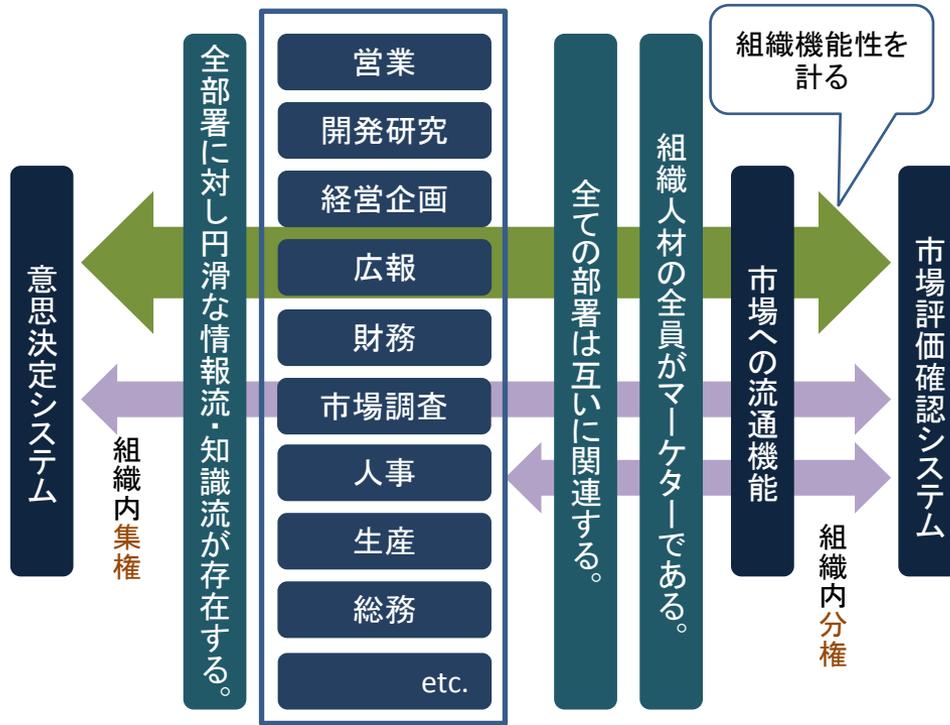


組織構造

組織構造は、もっとも効率よく機能させる形が良い。階層が増えれば、伝達機能が衰弱していく。



- 階層は無少ない方が良い。組織内の情報流、知識流が障害なく円滑であれば、職階は少なくなる。
- 人の管理、指揮系統は、知識を中心にした組織では邪魔になる。
- 組織人材のすべてがマーケターに成り得るシステムを構築する。社外データを取り込み、社外データの有効性を示せるようにする。
- 組織内障壁をなくすようにし、情報流が円滑になるようにしなければ、社外データは流通しない。
- 組織機能を組織外(市場&社会)に発揮させるところに主眼を置く。
- 仕事の成果を上げるために、権限と責任、自由を理解し、個々の仕事との関連を明確にする。
- 市場での成果、満足の変動が、各人材に分かるようにする。行動変化と市場成果との関わりを表す。

組織内の集権と分権を組み合わせる

- 規模が大きくなるに従い、集権から分権にする必要がでてくる。
- 知識労働者が増えると、彼等の知識と技術、経験に基づいて政策ができる。
- 一体性を持たせる範囲と、部門別の責任と権限の範囲を明確にする。
- 分権はリーダーを育成しやすくなり、成長性が計れるようになる。
- 分権の仕組みによっては、市場評価を直接受けられるようにできる。
- 分権と集権を組み合わせることで、最終責任の所在が明確になる。
- 分権は部署間、事業部間の障壁が小さくし易くなる。(本来はなくさなくてはならない。)

