

2019. 11. 26

# 経営学入門 I d⑦

組織形態：会社はどのような仕組みで動いているのか

担当

安川文朗

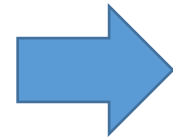
# 講義のゴール

- ・経営組織の分類と機能を理解し説明できる
- ・企業組織のタイプと意思決定システムとの関係を理解する

# 組織の発生と発展

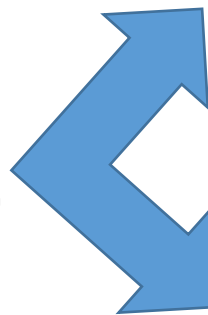
企業 ⇒ 企業の発展とともに多様化複雑化

企業活動の  
特性



単一活動行程から分業へ

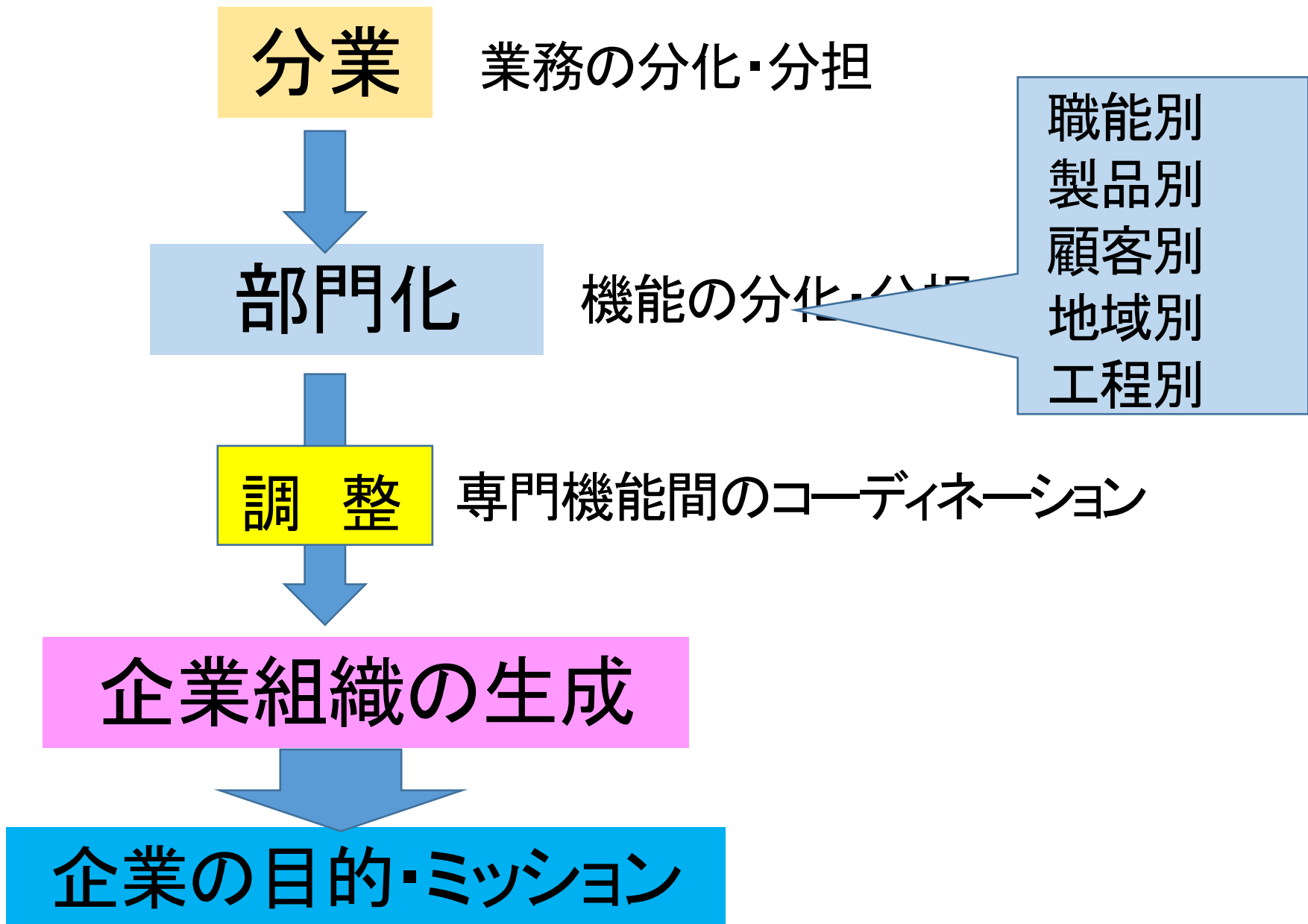
資源の特性



いつでも調達可能な一般的な資源

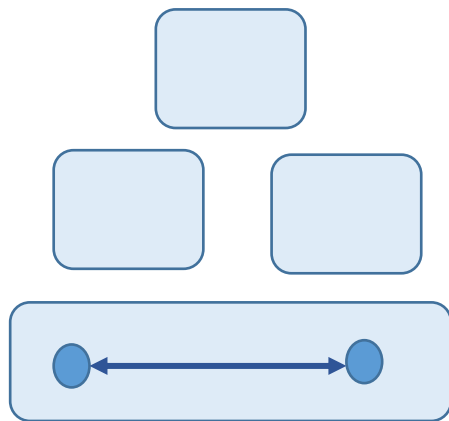
専門的な資源

# 分業と生産性

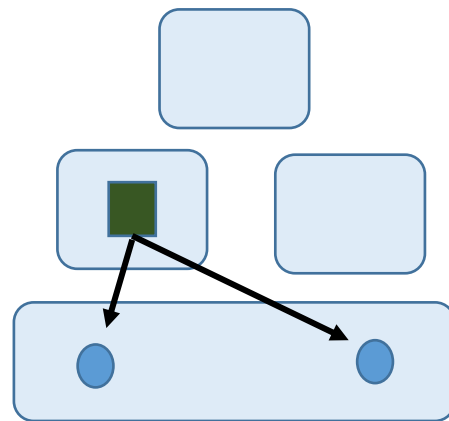


# 専門分化の調整タイプと組織のタイプ

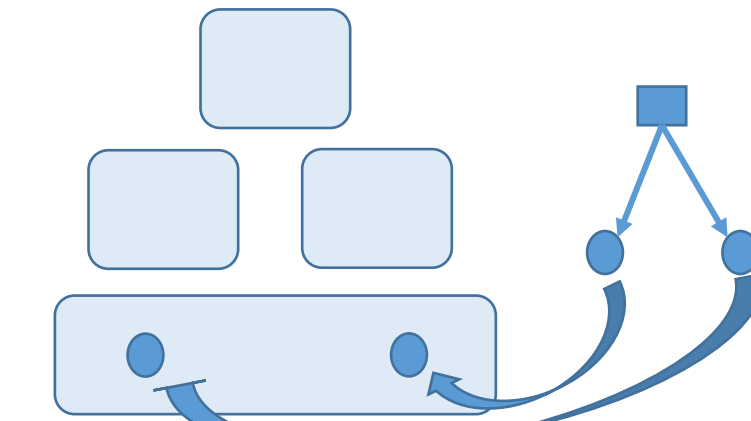
## ミンツバーグの6つの調整タイプ



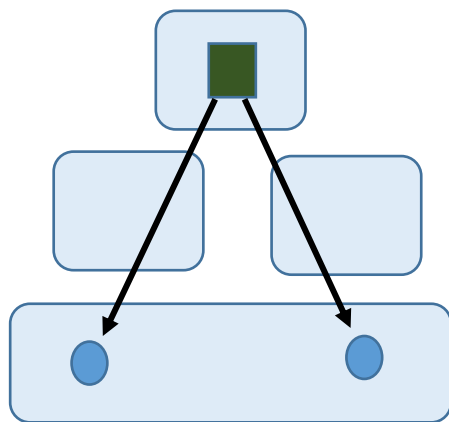
相互調整



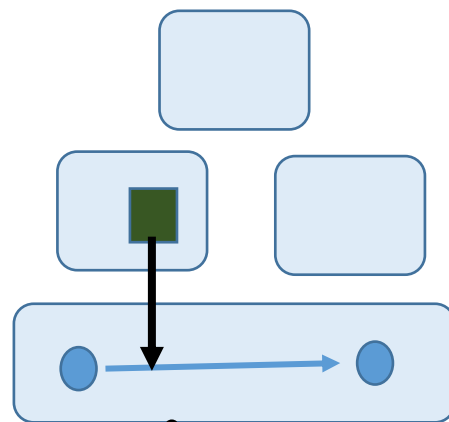
作業プロセスの標準化



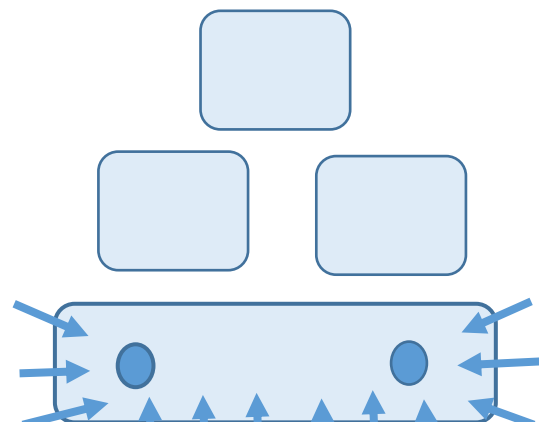
スキルと知識の標準化



直接監督



アウトプットの標準化



規範の標準化

**相互調整**: 2人の作業者の間で行われるような、インフォーマルな  
コミュニケーションによる単純な調整

革新的組織

**直接監督**: 1人(ボス)が業務上相互に関係している他の数人(部下)に対し  
て指示命令をすることによる調整

企業家組織

**作業プロセスの標準化**: 相互に関連する業務を行っている人それぞれの作業プロ  
セスを明示することによる調整

機械組織

**アウトプットの標準化**: さまざまな業務の成果を事前に明示することによる調整

多角化組織

**スキルと知識の標準化**: 作業者が業務に関連してすでに受けた訓練によって達成  
される調整

専門職業組織

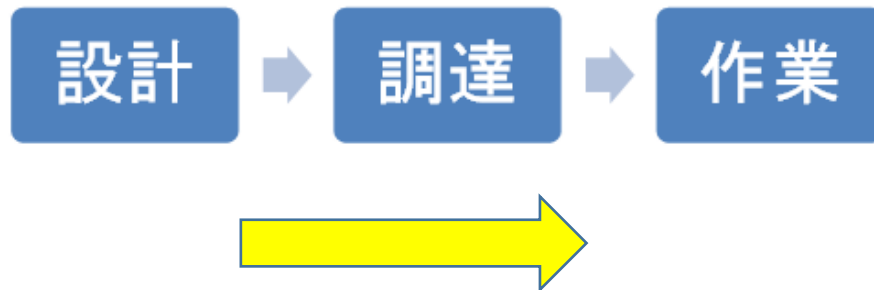
**規範の調整**: 組織全体に対する規範(ルール)によって、すべての人が一つ  
の信念によって職務を果たす調整

使命組織

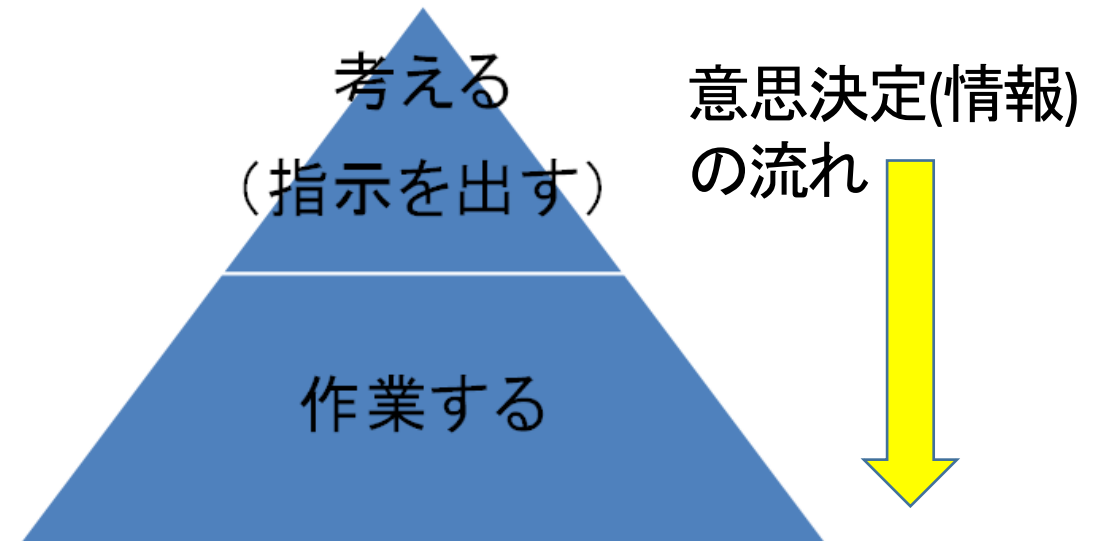
# 組織の分業(分化)のタイプ

## 水平 V.S. 垂直的分業

### <水平(機能別)分業>

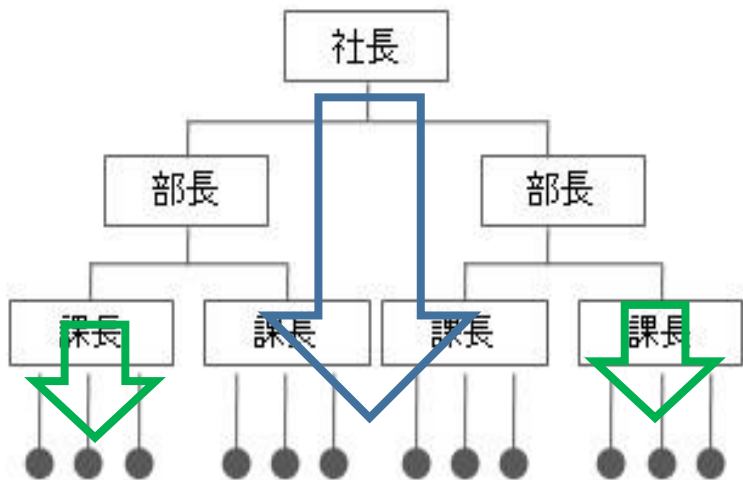


### <垂直(階層別)分業>



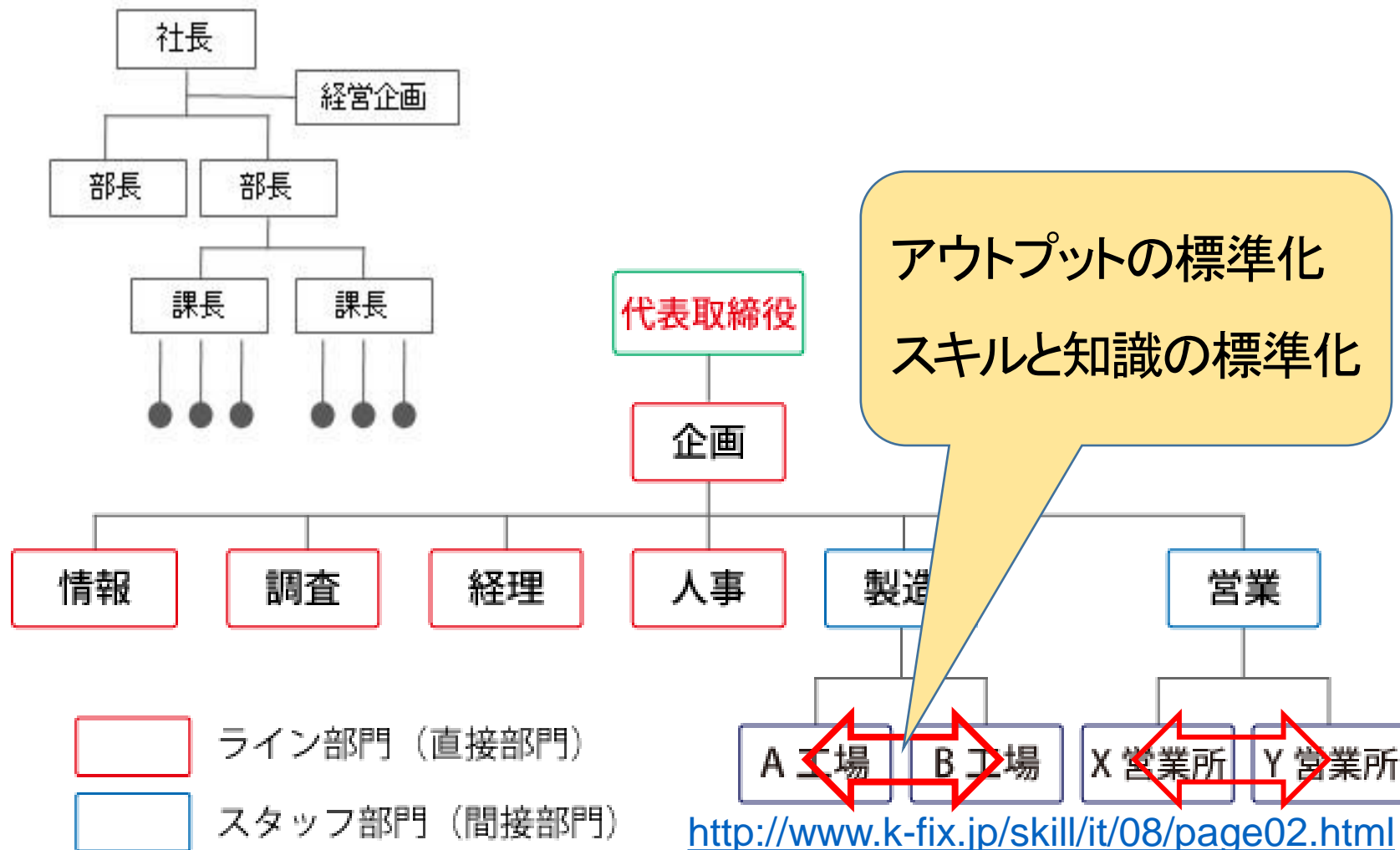
# ライン V.S. スタッフ

ライン型組織



直接監督 + 作業プロセスの標準化

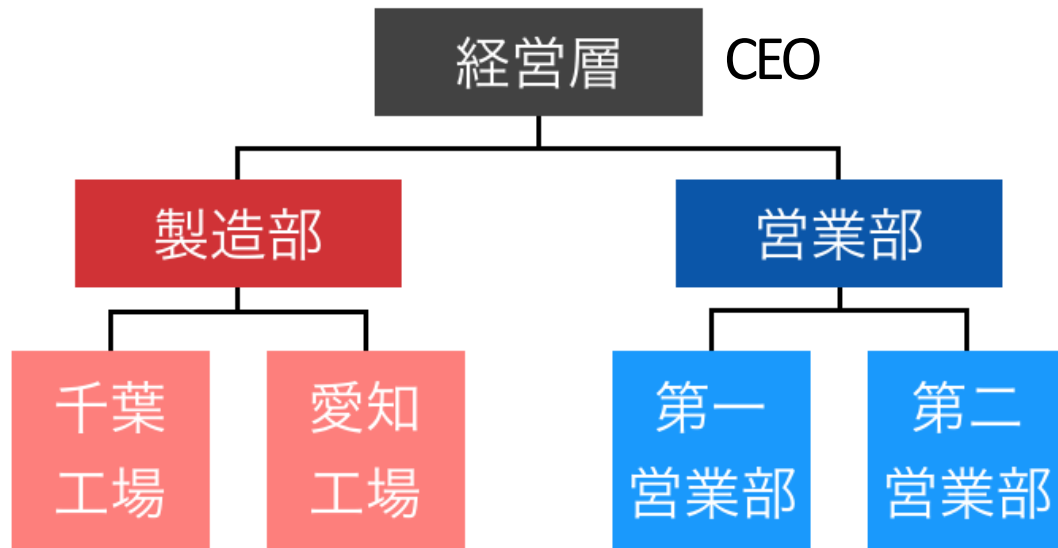
ライン・アンド・スタッフ型組織



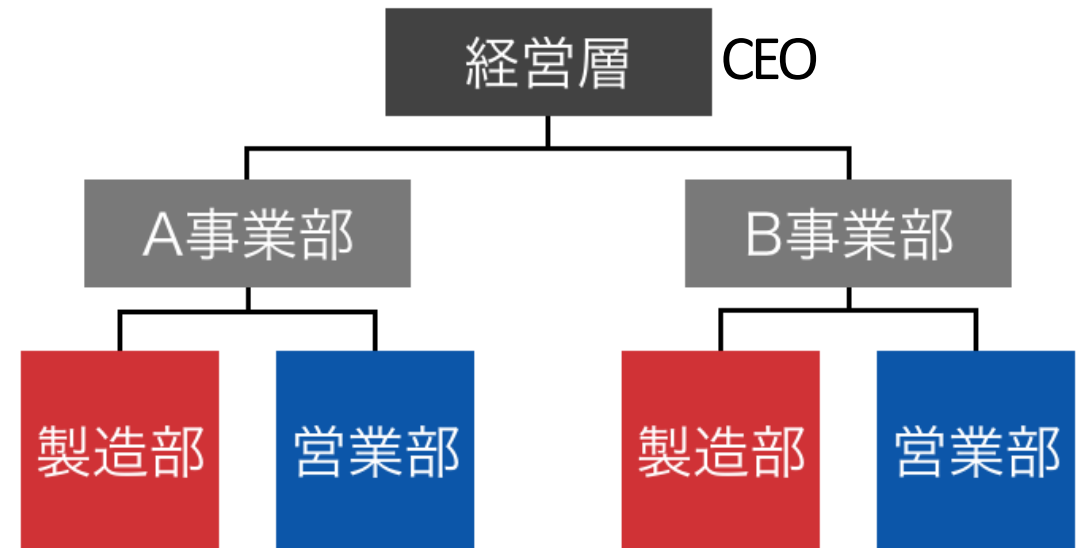


# 職能制組織 V.S. 事業部制組織

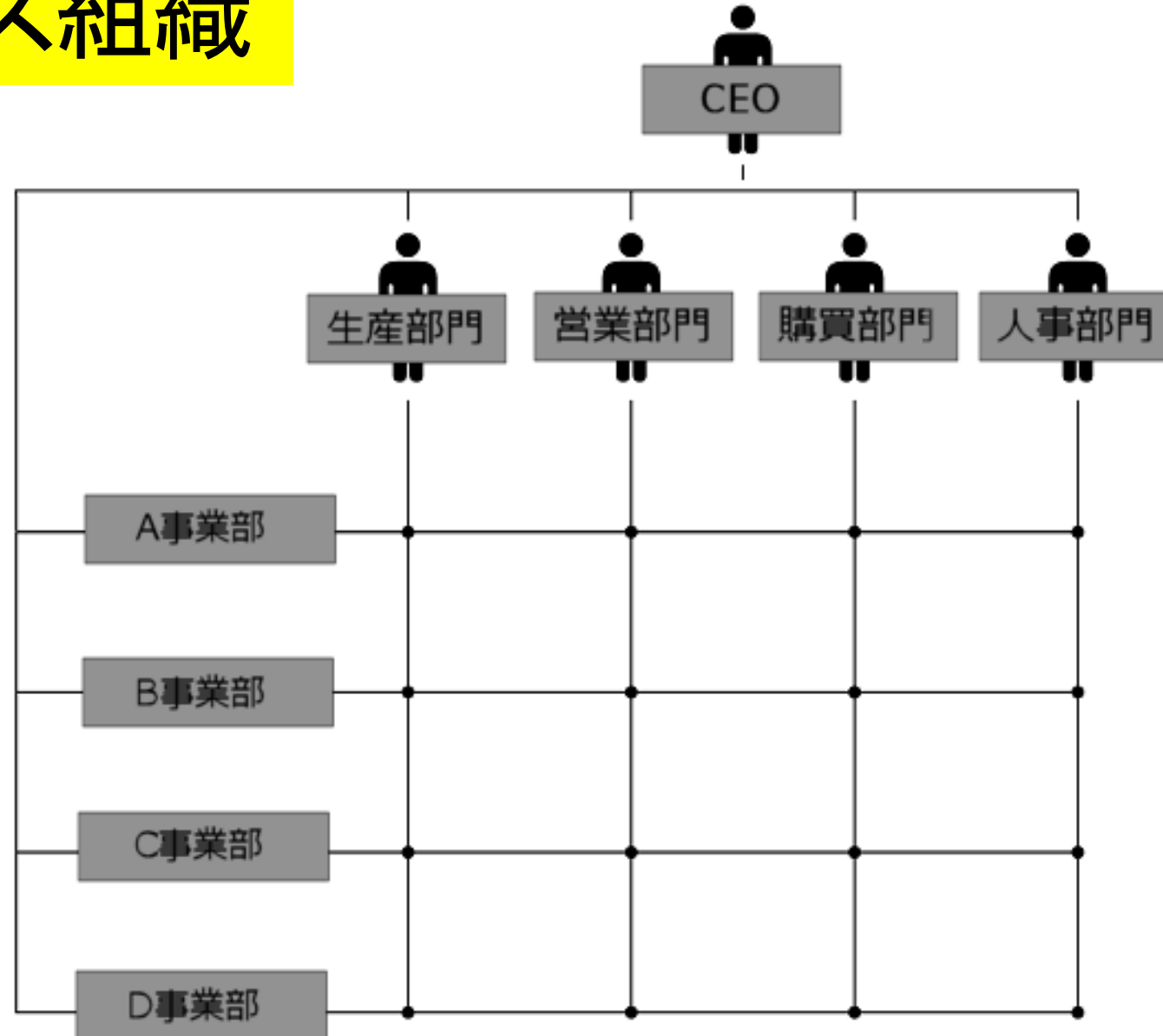
## 職能制



## 事業部制

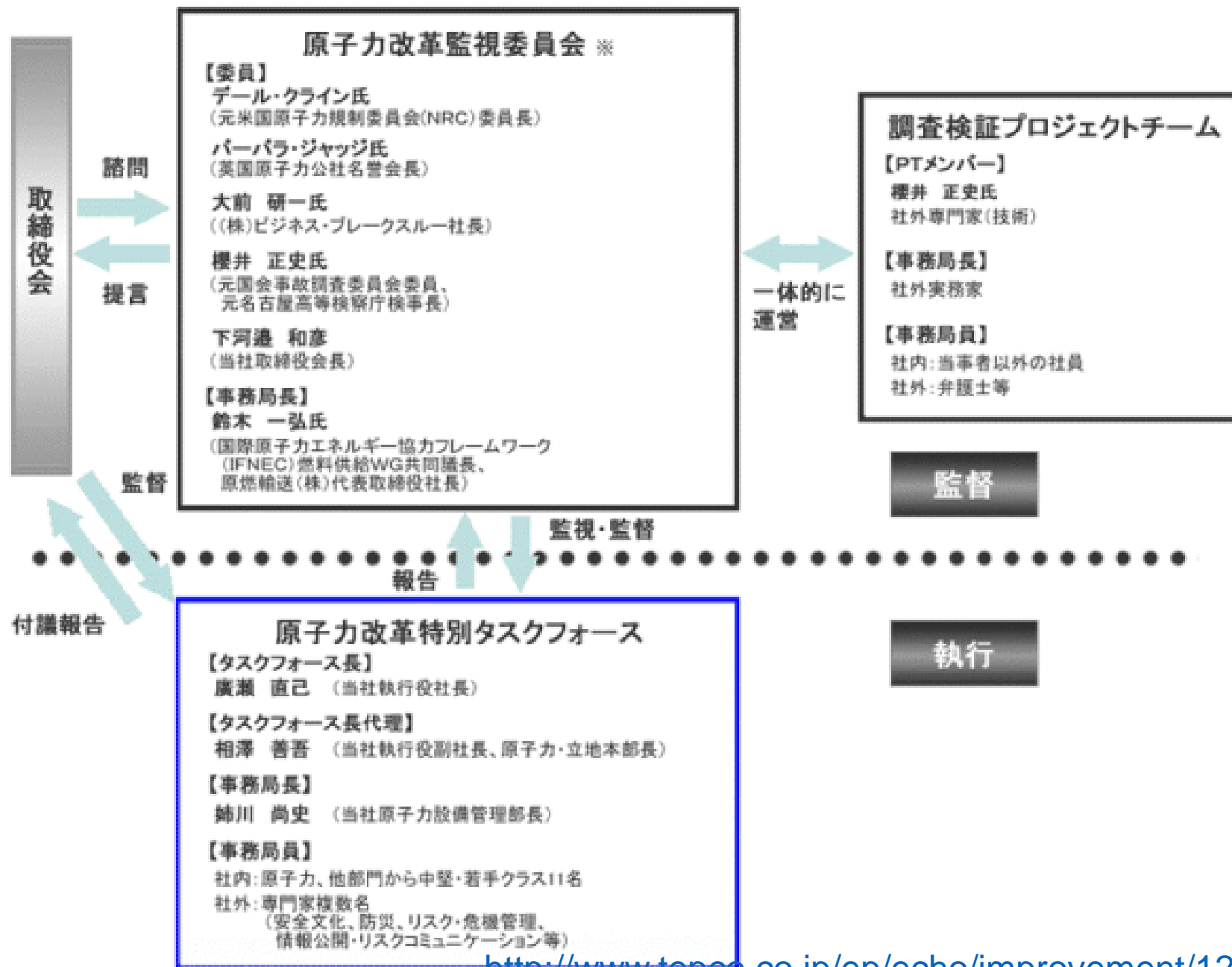


# マトリックス組織



# タスクフォースの例

## 原子力改革の新体制



# SBUの例

事業部制の形態をベースに、「戦略」に特化した組織形態



# 組織マネジメントとは何をするのか

## マクロ的な課題

それぞれの組織形態のもつ特徴、特に目的が達成されるよう、各組織各セクションが最も**適切な意思決定を実施できる環境を整備**し、組織、セクション間の**情報交換を円滑**にし、課題達成度の**評価**を行う

## ミクロ的な課題

各組織各セクションにおける意思決定の**モチベーション**を高め、**適切な資源管理**を実現し、**最適な生産(業務)パス**を選択できるように促す