

「ミドルマネジメント・エクセレンス」

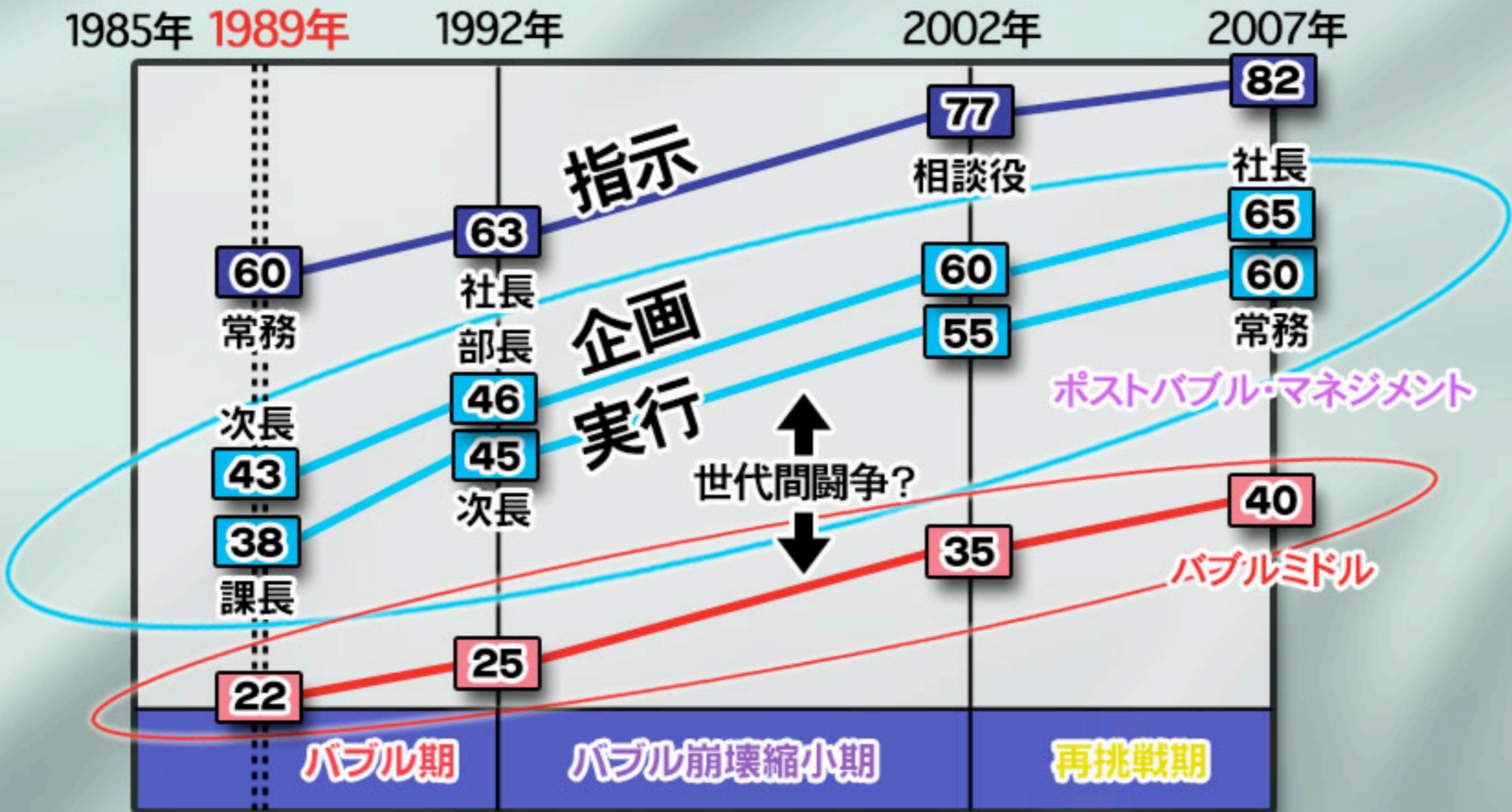
多摩大学大学院 経営情報学研究科

教授

野田 稔

ミドルマネジメント・クライシスの責任は誰に？

← リセッショニング →



モデルマネジメント・エクセレンスを求めて

前提条件の確認

- (1) efficiency → effectiveness : 本格的な知識創造戦争
レッドオーシャン → ブルーオーシャン
- (2) 巨大組織 → チーム力の総和 : 多数の有能なリーダーの創造
資産(資本)集約 知識集約
- (3) 相互信頼と権限委譲 / 自主自立
- (4) 圧倒的なポスト不足!!!
 - × 「出世する動機付け」
 - ◎ 「仕事そのものの内発的動機付け」

モデルマネジメント・エクセレンスを求めて

1. Keywordは“チーム”!

チーム…「個」と「組織」をダイナミックにつなぐもの
現実、そこに存在している。
しかし、捉えどころがない。
でも、なにか良さそうな概念…



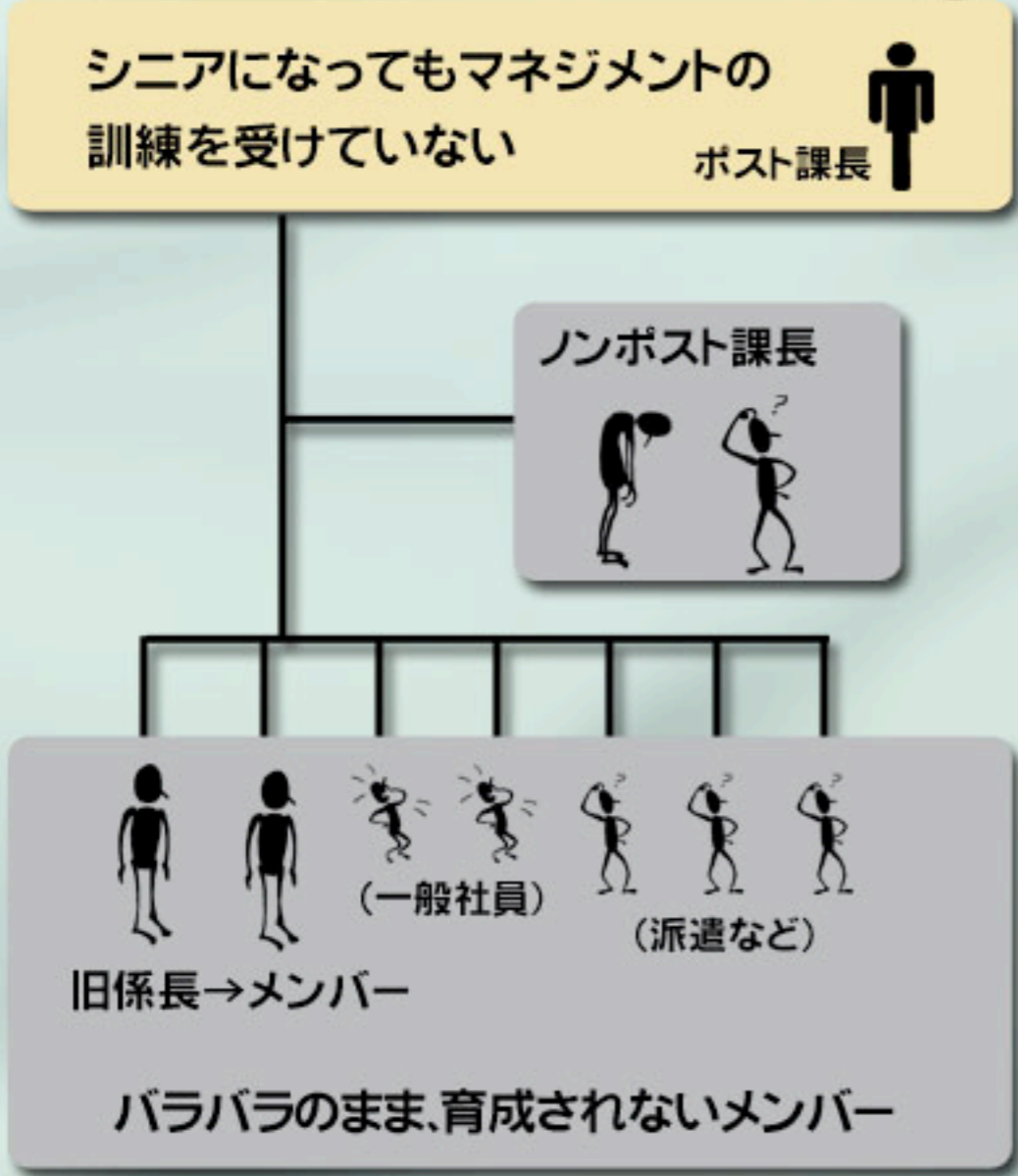
- 公式的and/or非公式的
- $\Sigma(\text{存在意義の認知}) \geq 0 \rightarrow \text{“存続”}$
- メンバーシップ要件 ← 合目的かつ情緒的
- 個人 \geq 組織



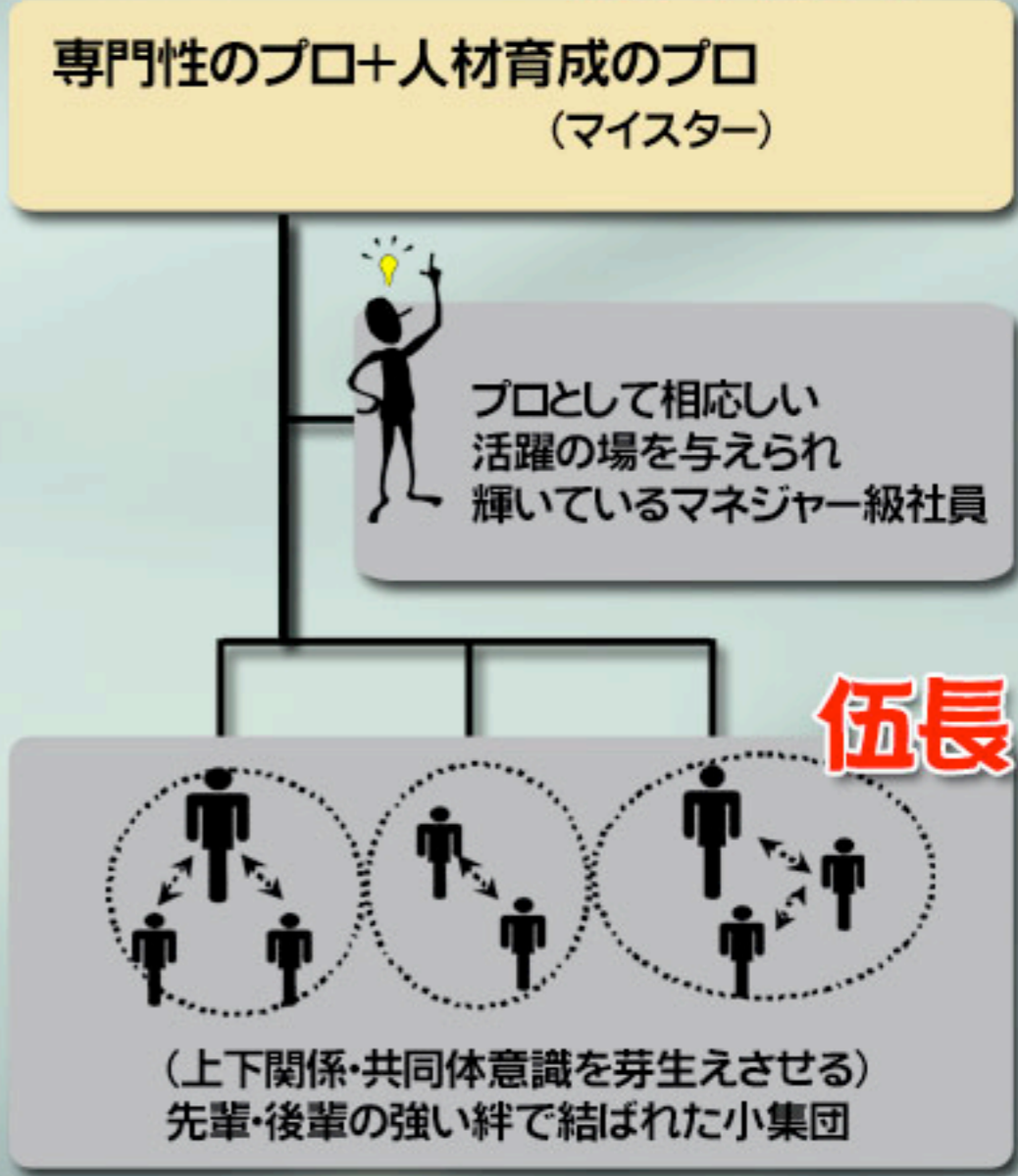
- 公式的
- 継続前提
- 組織成員資格明確
- 個人 < 組織

POSTフラット化は誰が認識し、推進したのか？

<現状>



<これから>



スパンコントロール

入社3年までは職場先輩を登録。徹底的に育成する。

モデルマネジメント・エクセレンスを求めて

2. 社内プロジェクトイスタ

プロジェクトイスタとは、イタリアのいわゆる熟練技術者。企画開発から生産、販売、マーケティングに至る、ビジネスプロセスのすべてに関与する”超・多能工



その動機は…

「面白い仕事、挑戦的な仕事にめぐり合えるから」
「独立した方が挑戦的に働ける」

わが国では、「社内プロジェクトイスタ」が最適!!

社内プロジェクトイスタとは、社員としての身分はそのままに、ラインに所属せず社内で自由にプロジェクトを提案し人を集めてこれを遂行したり、逆にどこかの部署から請われるままに社内のプロジェクトチームをリーダーとして率いたりするような人材。

ポスト管理職よりも、むしろ社内プロジェクトイスタのほうがクリエイティブでエキサイティングな仕事ができるという意味で、若手社員の憧れの対象になるようにしたい

その条件は？

1. 社内プロジェクトイスタ資格の策定
2. プロジェクトマネジメント能力、組織変革リーダーシップ能力の育成
3. ロールモデル(ヒーロー)作り、社会的認知の確立(社会への積極的発信)
4. 人材市場の確立、独立支援の仕組み構築