

プロフェッショナルの条件

いかに成果をあげ、成長するか

P・F・ドラッカー

Part1 いま世界に何が起きているのか

Part2 働くことの意味が変わった

Part3 自らをマネジメントする

Part4 意思決定のための基礎知識

Part5 自己実現への挑戦

あなたはこの説明を聞くだけで、**成果を出す**ために何が大切なのかを正確に理解できます
あなた自らが取り組むべきことが分かるので、仕事にたいする**モチベーション**が上がります
インプットと共にアウトプットのためのワークを行いますので、**あなたの行動を変革**させます
これを機会にあなたはさらに成長して、**成果を出すプロフェッショナル**となることができます

▶ Part1 いま世界に何が起きているのか

- ・ **知識労働者の寿命 > 企業の寿命**
- ・ **知識労働者の帰属先は、雇用主たる組織ではなく、自らの専門領域にならざるを得ない**
- ・ **組織の競争力は唯一知識労働の生産性にかかっている**

▶ Part2 働くことの意味が変わった

・生産性をいかにして高めるか

-知識労働者の生産性は**全く向上していない**

-**より賢く働くことこそが生産性向上の主役である**

- ・ところが経済学者や技術者は、生産性向上の鍵として、より賢く働くことに主役の座を与えようとしない。経済学者は資本を主役とし、技術者は技術を主役とする。

▶ Part2 働くことの意味が変わった

・生産性をいかにして高めるか

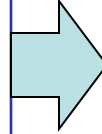
-最も効果的に知識労働の生産性を向上させる方法は、**仕事を定義しなおす**ことである

-“**何が目的か、なぜ行うか**”を問うことが重要

-特に、**行う必要のない仕事をやめる**ことである

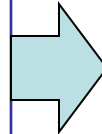
理解

生産性が向上していない
より賢く働くこと



アクション

仕事を定義しなおす
何が目的か、なぜ行うか
行う必要のない仕事をやめる



▶ Part2 働くことの意味が変わった

・生産性をいかにして高めるか

-知識労働は3種類ある

- ・仕事の成果は純粋に**質**の問題
- ・**質と量**をともに成果とすべき知識労働
- ・**質は前提条件**であり、成果のほとんどは**量**で定義される

▶ Part2 働くことの意味が変わった

・生産性をいかにして高めるか

-目的の定義、目的への**集中**

-仕事を**分類**、**プロセス**を一つ一つ**分析**することが必要

・「**何が役に立つか**」と問わなければいけない

・生産性向上は、作業を分解し、分析し、組み立てなおすことによって実現できる。

▶ Part2 働くことの意味が変わった

・生産性をいかにして高めるか

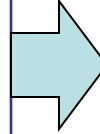
-働く人たちが自身の仕事についての**知識**が生産性、品質、成果を向上させる原点

-**継続学習**が不可欠、学習に終わりはない

-知識労働者は**自らが教える**ときにもっともよく学ぶ、**学ぶ組織**にならなければいけない、それは同時に**教える組織**にもならなければいけない

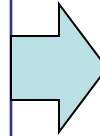
理解

仕事のプロセスを一つ一つ分析
何が役に立つか



アクション

知識が生産性・品質・成果向上の原点
継続学習が不可欠



▶ Part2 働くことの意味が変わった

・なぜ成果が上がらないのか

-ものごとをなすべき者の仕事は、**成果を上げる**こと

-知識労働者は**自らをマネジメント**しなければいけない

・知識労働者を直接あるいは細かく監督することはできない、彼らには助力を与えることができるだけである

▶ Part2 働くことの意味が変わった

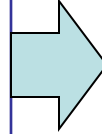
・なぜ成果が上がらないのか

-考えることこそ、知識労働者に固有の仕事である。考えることが、なすべき仕事の始まりである

-今や知識労働者は、アメリカ、ヨーロッパ、日本などの高度の先進社会が、国際競争力を獲得し、維持するための唯一の生産要素である

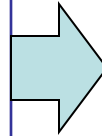
理解

成果をあげるべく自らをマネジメントする



アクション

考えることこそなすべき仕事の始まり



▶ Part2 働くことの意味が変わった

・なぜ成果が上がらないのか

-組織の活動や業績に実質的な貢献をなすべき知識労働者は、すべて**エグゼクティブ**である

- 「ここでは責任者は私である。しかし部下がジャングルで敵と遭遇し、どうしてよいかわからなくとも、何もしてやれない。私の仕事は、そうした場合どうしたらよいかをあらかじめ教えておくことだ。実際にどうするかは状況次第だ。その状況は彼らにしか判断できない。責任は私にある。だが、どうするかを決めるのは、その場にいる者だけだ」。このように、ゲリラ戦では全員がエグゼクティブである。

▶ Part2 働くことの意味が変わった

・なぜ成果が上がらないのか

-組織のそのような能力に実質的に影響を及ぼすために、知識労働者は**意思決定**をしなければならない

- せつかくの意思決定が無視されるかもしれない。やがて左遷されたり、解雇されたりするかもしれない。だがその仕事をしている限り、仕事の目標や基準や貢献は自らの手の中にある。

-**命令に従って行動**すればよいというわけにはいかない

▶ Part2 働くことの意味が変わった

・なぜ成果が上がらないのか

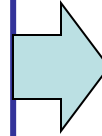
-成果をあげる人間の**タイプ**など存在しない、共通点は、**なすべきことを成し遂げる能力**を持っていたことだけ

-成果をあげることは一つの**習慣**である、**習慣的な能力の集積**である

- ・習慣的な能力は**単純**である、あきれるほどに**単純**である

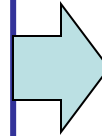
理解

知識労働者は意思決定をしなければならない



アクション

成し遂げる能力を高める、習得に努める、それは単純で習慣的な能力



▶ Part2 働くことの意味が変わった

・ 貢献を重視する

-成果をあげるためには**貢献に焦点**を合わせなければ
ならない

-「**組織の成果に影響を与える貢献は何か**」を自らに問
わなければならない

- 「ところで、あなたは何をされていますか」と尋ねて、ほとんどの者が、「経理部長です」「販売の責任者です」と答える、時には「部下が850人います」と答える。「ほかの経営管理者たちが正しい決定を下せるよう情報を提供しています」「客が将来必要とする製品を考えています」「社長が行うことになる意思決定について考え準備しています」などと答える者は極めて稀だという。

▶ Part2 働くことの意味が変わった

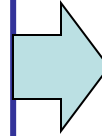
・ 貢献を重視する

-なすべき貢献は、直接の**成果**、**価値**への取り組み、人材の**育成**の三つ

- ・ 直接の成果は、売り上げや利益など経営上の**業績**
- ・ 価値への取り組みが必要、常に明確な**目的**
- ・ 人材を**育成**する

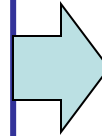
理解

直接的な業績成果は常に重要



アクション

価値、明確な目的を持たなければいけない



▶ Part2 働くことの意味が変わった

・ 貢献を重視する

- 自らの仕事や人との関係において、貢献に焦点を合わせることにより、初めて**良い人間関係**が持てる

- 長い間マネジメント上の中心課題であった**コミュニケーション**が可能となる

- 部下が設定する目標は、ほとんど常に上司が考えているものとは違う
- 仕事において貢献する者は、部下たちが貢献すべきことを要求する

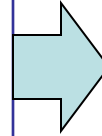
▶ Part2 働くことの意味が変わった

・ 貢献を重視する

- 貢献に焦点を合わせることによって、横へのコミュニケーション、すなわち**チームワーク**が可能になる
- 彼らは、フォーマルな組織構造に従ってではなく、状況の論理や仕事の要求に従って、**自発的に協力**して働く
- 貢献に焦点を合わせるならば、部下、同僚、上司を問わず、他の人の**自己啓発を触発**することにもなる

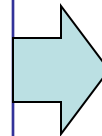
理解

貢献に焦点を合わせることにより、人間関係は生産的なものとなる



アクション

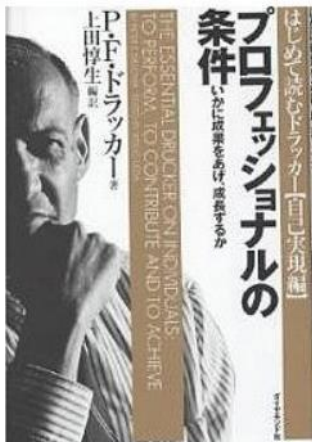
あなたの生み出すものが成果に結びつくためには誰がそれを利用してあげなければならないのか



まとめ

全部を通しての気付き

今後の活動計画



プロフェッショナルの条件
いかに成果をあげ、成長するか
[ピーター・ファーディナンド・ドラッカー]
価格:1,980円

著作権法では、一定の場合に、著作権を制限して著作物を自由に利用することができることを定めています。しかし、著作権者の利益を不当に害さないように、また著作物の通常の利用が妨げられないように、その条件が厳密に決められています。なお、著作権が制限される場合でも、著作者人格権は制限されません。

自由に使える場合

- ・私的使用のための複製(著作権法第30条)
- ・引用(著作権法第32条)
- ・学校その他の教育機関における複製等(著作権法第35条)
- ・営利を目的としない上演等(著作権法第38条)