

伝統的管理論

2章の経営管理論は「どうすれば従業員がやる気を出して働くか？」がテーマとなる。

テーラーの科学的管理法

科学管理法の登場前までは「**成り行き管理**」とよばれ、経営者の経験・かんに頼ったものだった。



労働者の怠業が頻繁に生じていた。



そこで

テーラーが「計画と執行の分離」を行った。

◎テーラーの科学的管理法の内容

①課業の設定

課業……労働者が一日に達成すべき仕事の標準量

テーラーはまず「**動作研究**」と「**時間研究**」を実施した。

動作研究……熟練労働者の作業手順を細分化して把握

時間研究……一つ一つの作業にかかる時間をストップ・ウォッチで計測



これから

課業を設定していった。

②差別的出来高制の設定

課業を達成した者には高い賃金を、達成できなかった者には低い賃金をそれぞれ適用するという制度。

③職能別職長制組織の設定

複数の管理者(職長)を置いてそれぞれを狭い範囲の仕事に特化させ、工場における管理活動を合理化しようとした組織。

フォード・システム

ヘンリー・フォードが設立したフォード自動車会社で採用した生産の仕組みをフォード・システムという。

◎フォード・システムの内容

①製品の標準化

フォード・システム導入以前は自動車は贅沢品として考えられていたため、富裕層しか購入しなかった。

↓
そこで

フォード社で扱う製品を黒のT型フォードの1車種に限定して、大量生産をおこないやすくした。

↓
また

同じ製品を大量生産するために、部品も標準化して低価格化にした。

②移動組立法(ベルト・コンベヤー・システム)

従来の自動車製造は労働者の作業分担はあいまいだった。

↓
移動組立法とは？

作業順に作業者を配置し、その前をベルトコンベヤーに載せた材料を通過させて、各作業者を配置し固定した場所で同じ作業を反復して行わせる生産システムである。

↓
導入した結果

作業者が作業場所を移動するために要していた時間が節約され、かつ一つの作業について熟練も進んだ。

③ファースティズム

高品質の製品を低価格で供給し、高能率の労働者には高賃金で応えるというフォード独特の経営理念。

↓
経営の目的は

大衆の奉仕であり、利潤追求は目的ではなく大衆への優れた奉仕の結果にすぎないとフォードは主張した。

※その後、フォード社はゼネラル・モーターズ(GM)社が多品種化(フルライン化)によって競争に破れることになる。

ファヨールの管理過程論

フランスの鉄山会社社長を努めたファヨールは上層管理者の管理活動に焦点を合わせて言及した。

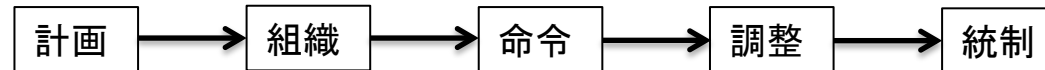
(テーラーとフォードは現場の視点)



技術・営業・財務・保全・会計・管理の6つが必要不可欠であるとし、管理は重要性が十分に認識されていないとした。



管理の過程とは？



管理機能は、この順序で実施されていく循環過程であるとしている。



このファヨールの影響は？

1950～60年代、**クンツ**、**ニューマン**、**オドンネル**らを中心としてファヨールの主張する管理が繰り返しおこなわれる経営学派である**管理過程学派**が現れた。