

2021年度第1回定例勉強会報告 ～組織行動のマネジメント～

2021/ 5/ 8(土) 18:00

定例勉強会概要

- 今年度から2年かけて、組織行動のマネジメントについて議論を深めていきます
- 今年度もオンラインでの勉強会を開始しました



第1回内容

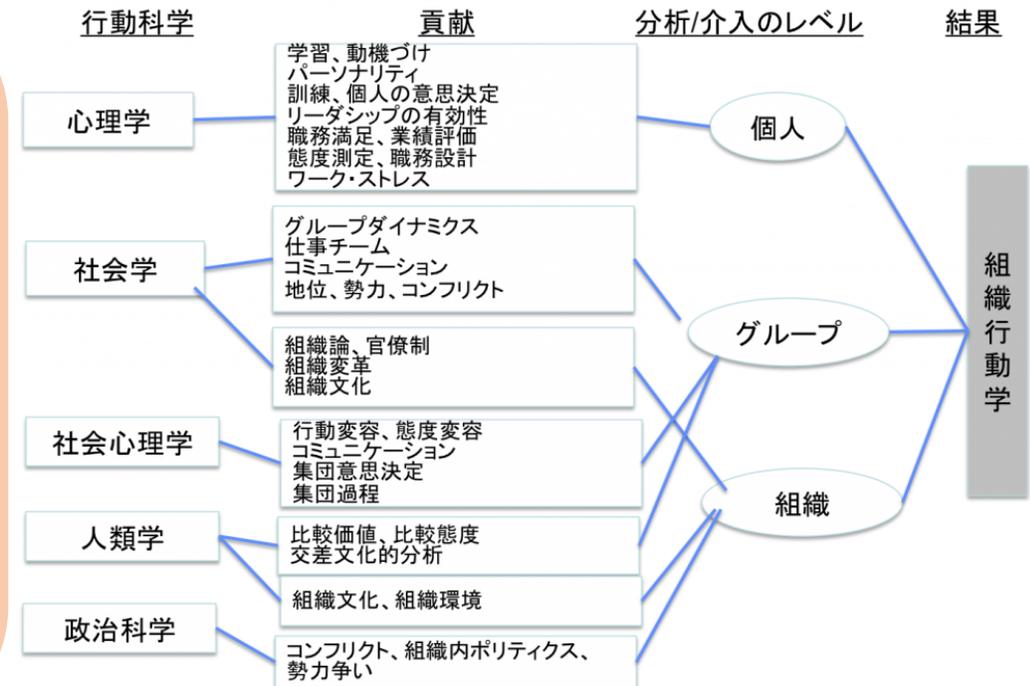
- 第1回は、”第1部 第1章 (p2-28)：組織行動学とは何か“ を読み解き、
勉強会参加者へ課題を提示
- 当日は楽しい議論を行いました



組織行動学とは、組織の中で人々が示す行動や態度についての体系的な学問（応用行動科学）

応用行動科学であることから、以下の行動科学で解明された研究分野である

心理学・社会学・社会心理学
・人類学・政治科学



課題の報告と討議

Q1. 組織をマネジメントする「マネジャー」とはどのような仕事だと思いますか？

【各グループ意見】

●A班



- 仕組みづくり：交渉力、説明する力、俯瞰してみる力
- 人・もの・金 の管理 →特に人の管理
- 船頭役：
 - ①組織の方向性の提示・スタッフへの働きかけ・新しい情報の収集・発信
 - ②組織の成果に責任を持つもの（権限ではなく責任）
- 組織の成果に反応できる人

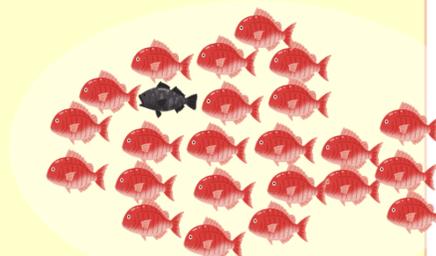
●B班



- スキル管理、変革管理、人材、コンフリクト、時間など
- 限られた資源を最大限に活かし、 $1+1 > 2$ 成果を出す
- 組織の責任者、効率よく結果を出す
- ルールや文化に合わせて、人材を調整して結果を出す
- 組織のビジョンに沿って、人・もの・金・情報を管理していく仕事

【ビジョンに合わせて、人材などの資源を活用し組織を設計していく人】

- 組織や部門の目指す方向性をスタッフへ(理念・目標・風土・マニュアル)
- 問題を幹部へ報告
- スタッフの目標をサポート：最初のスタート、人生の目標
- 顧客とスタッフ間で起きた問題を解決：直接・間接的に不具合を改善し、組織が成果を出すために「なんとかする・やりくり」すること
- 人を活かし組織のパフォーマンスを上げる
- スイミー：まとめる
- 問題が起きた時に対応する
- 個人を大切に全体を大きな力に
- 調整役：リーダーが引っ張り、マネジャーがまとめる
- リーダーシップもマネジャーの役割に含まれている



スイミーとはこんなやつ

●C班



Q2. 適切に組織をマネジメントできる人は、

どのような特性を有していると思いますか？

【各グループ意見】

●A班



- 傾聴力・コミュニケーションが取れる
 - 人間性が豊である
 - 決断できる
 - 変化に柔軟に対応できる
 - 視点の変更が上手い
 - 考えが柔軟
 - 真摯さ・誠実さ
 - 成長マインドセット
 - 高いレジリエンス
 - 感情の安定性
 - 問題解決能力
 - 木も見て森も見る
- 周囲を巻き込める力がある →人間力だけでいく？
- 優れた臨床家は優れたマネジャーになりうる？
→自分のベネフィットだけでなく、public benefitを追求できるかどうか

●B班



- 平均点でバランス感覚が良い
- 分析や客観性から目標や計画を立てられる
- 俯瞰的な視点を持ち、問題などに対応していく人

【様々な視点を持ち、変化を受け入れられる人（変革や流動的）】
※自分本位ではない（利他的な考え方）
※様々な問題に道を整えて解決策を見出していく

- 誠実・公平規律が守れる
- 全体を見ることが出来る：広い視野、広い価値観、
- 社会的役割を理解している
- 器が大きく、判断力、率先垂範、組織市民行動

- (技術だけでなく) 人格を把握し、適材適所
- コンフリクトの解決能力
- 話しかけられやすい雰囲気がある
- 仕事の喜び、達成感を導ける、スタッフの苦しみに配慮できる
- 我々（リハ職）はミドルマネジメント
- 人望が大事

●C班



感想

- 今年度もオンラインでの開催となりましたが、オンライン環境にも慣れ、活発な意見交換ができたと思います
- 課題では、“マネジャーとはどのような仕事？”という大きな問いに対して意見交換ができたことで、「はっ」とさせられることも多々ありました
- 最後に、講師よりマネジャーの文献として、
ミンツバーグ「マネージャーの職務：その神話と事実の隔たり」

を紹介していただきました。1975年の古い文献ではありますが、マネジャーについて考えるには良い文献だと思われます

- 是非皆様も、職場や同僚たちと
議論をしてみてもいかがでしょうか？

