夢実現のための体系表　（　経営基本管理　）

原紙はB4等に拡大コピーしてください

見本は、中小企業診断士試験（旧・試験要領）による試験科目

経営基本管理

環境

・企業・・ｵｰﾌﾟﾝｼｽﾃﾑ
　↑↓
　環境→情報・ｴﾈﾙｷﾞｰ・原材料の変換
・外部環境と内部環境
　市場etc、経営目的

企業の社会的責任

・利害関係集団に対する責任
・社会的存在としての責任
・社会的、文化的諸価値に対する責任

企業と経営者

・所有と経営の分離・株式の高度分散化と所有構造の変化
・経営者の職能
　革新、利害調整、管理

企業形態

・技術進歩による資本の有機的構成の高度化と
　生産規模の拡大
・合名、合資、有限、株式
・ｶﾙﾃﾙ、ﾄﾗｽﾄ、ｺﾝﾂｪﾙﾝ
・第三ｾｸﾀｰ

ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ階層

・受託層・・取締役会・株主総会の招集
　代表取締役の選任、取締役会の自己承認
　新株の発行、株式の分割、社債の発行
・全般管理層・・代表取締役、社長
　常務会の普及、取締役会の無機能化
・部門管理層・・事業部長、部長

組織における意思決定

・情報活動→設計活動→選択活動
・満足基準
・個人的意思決定より合理的
・定型的→非定型的意思決定

日本的経営

・稟議制度　ﾒﾘｯﾄ・・・ﾎﾞﾄﾑｱｯﾌﾟによる意思決定、決定後の実施がｽﾑｰｽﾞ、根回し
　　ﾃﾞﾒﾘｯﾄ・・責任の所在が曖昧、下位者の起案が多く長期的・戦略的視野に欠ける
・年功序列　ﾒﾘｯﾄ・・・収入・生活の安定、企業への忠誠心の強化
　　ﾃﾞﾒﾘｯﾄ・・人件費増大、ﾎﾟｽﾄ不足
・終身雇用

経営管理過程

計画

・環境に適合し、存続・成長の
　ための選択活動
・事前準備機能
・事前調整機能
※PPM理論
　成長率とｼｪｱの組み合わせで
　資源配分を決定する

花形製品	問題児
金のなる木	負け犬

組織

・経営組織の合理的形成と
　協働関係の維持
・職能→職務→職位→部門化

動機づけ

・動機づけの要因
　報酬、人間関係、ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ、職務の性質
・科学的管理の時代
　↓　経済人、賃金制度（差別出来高払い制度）
・人間関係論
　↓　社会人、情緒的関係への自己の同化
・行動科学
　↓　自己実現人、欲求充足要因の仕事への組込
・期待理論（ﾌﾞﾙｰﾑ）
　↓
・ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ
　　資性論（ｱｰｳｨｯｸ）→行動論（ﾘｶｰﾄ、ｼｽﾃﾑ4）
　　→条件（状況）適合理論（ﾌｨｰﾄﾞﾗｰ）

統制

・計画と実績の差異分析→次の計画
・情報管理の必要性→経営情報ｼｽﾃﾑ

経営方針 経営理念

経営戦略

重要な理由
1.従来の長期経営計画が機能しなくなった
2.経営活動の範囲の拡大化・多様化

・I. ｱﾝｿﾞﾌ・・製品と市場の組合せ→
　　自社の能力評価とｼﾅｼﾞｰ効果の検討
・市場浸透戦略
・製品開発戦略
・市場開発戦略
・多角化戦略
　　主力製品の需要の停滞、収益の安定化、危険分散
　　余剰資源の有効活用

経営計画

・不連続の時代、予測困難の時代・・ｺﾝﾃｨﾝｼﾞｪﾝｼｰﾌﾟﾗﾝ

組織原則

・専門化の原則
・権限責任一致の原則
・統制範囲の原則
・命令統一性の原則

覚えるべき事項が増えたら
付箋を活用して貼り付ける

組織形態

・ﾗｲﾝ組織、ﾌｧﾝｸｼｮﾅﾙ組織、ﾃｲﾝｱﾝﾄﾞｽﾀｯﾌ組織

事業部制組織

（製品別、地域別、顧客別）
・ﾒﾘｯﾄ・・経営者育成容易、責任範囲の明確化、etc
・ﾃﾞﾒﾘｯﾄ・・事業部の独走、分権化によるｾｸｼｮﾅﾘｽﾞﾑ、etc

組織の動態化

・ﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄ組織
　　ﾀｽｸﾌｫｰｽ、ﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄﾁｰﾑ
・ﾏﾄﾘｯｸｽ組織
　　ﾂｰﾎﾞｽﾏﾈｰｼﾞｬｰ

経営管理思想

（限界）

伝統的管理論 → 人間関係論 → 行動科学的研究論 → 近代的管理論 → ・企業の行動理論
・戦略的決定論
・ｺﾝﾃｨﾝｼﾞｪﾝｼｰ論
・経営情報決定ｼｽﾃﾑ論

伝統的管理論：
独・Mｳｪｰﾊﾞｰ　官僚制組織論
仏・Hﾌｧｲｮｰﾙ　管理過程論
米・FWﾃｰﾗｰ　科学的管理法

人間関係論：
（ﾎｰｿﾝ実験）
Eﾒｲｮｰ　ｲﾝﾌｫｰﾏﾙ組織
FJﾚｽﾘｽﾊﾞｰｶﾞｰ　人間関係論

行動科学的研究論：
AHﾏｽﾞﾛｰ　欲求5段階説
Cｱｰｼﾞﾘｽ　職務拡大・職務充実
Dﾏｸﾞﾚｶﾞｰ　X理論Y理論
Fﾊｰｽﾞﾊﾞｰｸﾞ　衛生理論

近代的管理論：
CIﾊﾞｰﾅｰﾄﾞ　人間の主体性の強調
HAｻｲﾓﾝ　意思決定論

組織における人間への関心

組織への関心

Copyright（c）　2016 －　Success　Cube