

(事務職) SWOT (9:40 11:00) (7:40-7:50) (7:40-7:50) → PA ↓

[経営分析] 3C / PEST / 5Fs

O/T ← 市場特性 → S (接待力, 他社/競争の優位性) → W - 解決策をここで.

経営の強化/維持/活用 + 外部資源の活用 (企業内連携) → (=74 / 差別化 戦略) → 生産国選. 販路拡大の22年.

[組織構造] 業務重視. (本業能別組織)

① 台業化 → 役割分担明確 → 専門化
② 組織-スキル共有 → 柔軟な経済
③ トレーニングを奨励する → 長中期
④ 生産の重視を促す → コスト ↓

特徴: 1. 仕事のSCEP → Xトマの重視 ↑
2. 中内管理職を減らす → 一部の元々 ↓
3. 情報伝達迅速 ↑ → 組織の活性化
4. 主眼点を迅速 ↑ → コミットメント ↑ → 下位層の元々 ↑

(90%) / 市場の活性化

(事業部制組織) 専門化

<権限を年歳> → ○ トレーニング重視 ↓
○ 意思決定迅速化 → 変化への対応 ↑
○ 全社にネットワーク人材 ↑ → 次世代育成
○ 下位層の元々 ↑

(内進多角化) → コスト削減重視
○ 利益責任明確化
○ 意思決定迅速化
○ 全社にネットワーク
○ 経営の活性化 → コスト ↑
○ 下位層の元々 ↑

[組織文化] 組織特有の思考/行動様式

意味 (変化の必要性方向性) → 理解させる
物多力 (改善の必要行動) → 学習させる
再連結 (変化を定着させる)

[HR 表] 職能主義/拡大/権限環境 共有
やる気 (モチベーション) ↑ / 自信 ↑ (1/10) 積極性 ↑

評価 (加点式) → 職務評価 (DJT OFFJT 評価) → 評価結果 (評価結果) → 評価結果 (評価結果) → 評価結果 (評価結果)

主要懸念の存在 Xリハ.PQ 安定. X 若手育成 ↓ 経営用確保 X 75 歳代/経験 ↑ X 支障 ↓ → 利益 ↑