

企業にとって最適な組織形態を考える

Index

- 1 組織の形成と主な組織形態
 - 2 中小企業の外部組織活用
 - 3 理想の組織形態とは
-
-

1 組織の形成と主な組織形態

1) 組織形成の基本は分業

組織形成の基本は分業です。例えば職人などの自営業者は、自ら営業を行って注文を取り、材料を手配し、工事も行います。これが従業員など組織に所属する人員が増加するに従って、営業・資材・工事などへと分化し、職能別組織（詳細は後述）が形成されていきます。組織が小規模の場合は職務・責任・権限の所在が明確で、組織間のコミュニケーションも取りやすいのですが、事業が拡大していくと、組織間の意思疎通や利害調整などに課題が発生するようになります。このような課題に対応し組織の硬直を防ぐためには、スタッフ組織が必要となり、組織はさらに複雑化していきます。組織は生き物のように「分化と統合」を繰り返していくこととなります。多くの企業では、いわゆる「ピラミッド型」の組織を形成していますが、意思決定のスピードアップ、あるいは企業のポスト不足などに対応するために、一部では組織のフラット化も進んでいます。

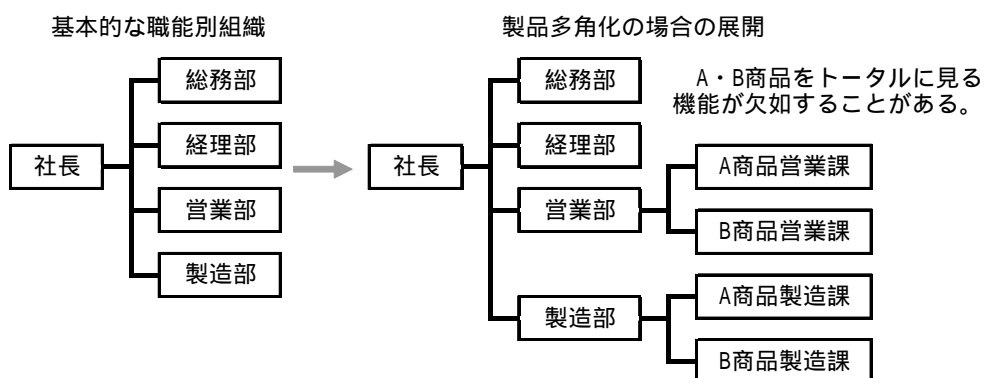
2) 職能別組織（機能別組織）

企業の規模が大きくなり従業員が増加してくると、次第に、仕入れ、製造、販売、財務、総務といったような機能の分化が起こります。このように、組織をその果たす機能・役割によって分化させたものを職能別組織（または機能別組織。以下「職能別組織」といいます。この組織の特徴は、最終的な意思決定が経営トップ（社長）に集中するという点にあります。おのこの職能別組織のトップ（営業部長など）は与えられた職能に関する個別の意思決定をしますが、全社的な意思決定は経営トップの役割となります。この組織は、事業環境が安定し、事業分野が限定されている企業にとっては効率的です。

しかし、機能分化によって部門間のコミュニケーションが不足し、販売部門と製造部門が対立するなどの問題が発生することもあります。また、事業規模が拡大し経営が多角化した場合などには、職能単位での意思決定を集約しても、企業全体での方向性を見失う可能性もあります。

さらに、職能別組織の責任者は専門性を深めることはできますが、事業の全体像を見る機会が少ないため、次代の経営を担う人材を育てるのが難しいこともあります。このため、職能別組織では、組織横断的な人事ローテーションも課題となります。

（図表1）【職能別組織】



（出所：日本情報マート作成）

サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。
サクセスネットサイトにログインした後、全文を
閲覧することができます。