

経営雑感

ドラッカーの成果をあげる5つの習慣

1 時間管理

- 成果をあげる者は時間からスタートする。
- 時間は常に赤字である。
- 時間こそが普遍的制約要因。
- 成果の限界は時間で決まる。
- 成果をあげるにはまとまった時間が必要。
- 人間関係が絡むと時間はさらに必要。
- 創造と変革には膨大な時間が必要。
- 時間の浪費と活用の違いは成果・業績に表れる。

2 貢献意識

- 成果をあげるには貢献を考える。責任を中心に据える。
- ほとんどの人は成果ではなく努力に焦点を合わせている。
- 貢献に焦点を合わせると組織全体の成果に注意が向く。
- 貢献を問うことは可能性を追求すること。
- 貢献を自問しないと間違った目標を設定してしまう。
- 成功者はみな貢献に焦点を当てている。
- 生産的であることが良い人間関係の唯一の定義。
- 貢献を考えることでコミュニケーション、チームワークが可能になる。

3 強みを生かす

- 強みを生かすことは成果を要求することである。
- できることからスタートする。
- 他人には難しいが、自分には簡単なことを考える。
- 大きな強みを持つ人は、ほとんど常に大きな弱みを持つ。
- 人の弱みを克服できないが意味のないものにはできる
- 弱みからは何も生まれない。
- 部下が成果をあげるカギは上司の強みを生かすことにある。
- 強みを生かすことは姿勢である。姿勢は行動で変えられる。

4 集中

- 成果をあげる秘訣は集中。
- 成果をあげる人は最も重要なことから始め、一度に一つのことしかしない。
- 忙しさに身を任せず、成果をあげることに力を入れる。
- 一つに集中するほど実際にやれる仕事は多くなる。
- 成果のない人ほど長時間働く。
- 何かをやめることが新しいことを進める唯一の方法。
- 優先順位の決定はやさしい。難しいのは劣後順位決定。
- 状況に流されて優先順位を決めてはいけない。

5 意思決定

- 個々の問題ではなく根本的なことについて考える。
- 常に「問題は一般的」という前提に立つ。
- 行動する人の能力に見合った意思決定をする。
- 最善の意思決定にも間違っている可能性がある。
- 正しい意思決定も、やがては陳腐化する。
- 意思決定とは判断。いくつかの選択肢からの選択。
- 満場一致では決められない。意見の衝突、異なる意見・判断が必要。
- 成果をあげる人はまず問題の理解に関心を持つ。