

名前： 館岡康雄 TATEOKA, Yasuo

専門分野：技術経営、経営戦略、支援学、複雑系、組織変革



### ◎ 館岡研究室へのお誘い

経営学を学ぶと経営ができるようになるのでしょうか？課長に、部下には自ら考えさせるようにせよ、という部長は、部下に考えさせることができているのでしょうか？このような問題を解くには、再帰的自己という考えが必要なのです。今、この空間この時間で自らを実践的に磨くことによってのみ、真に自分の天分を開花する力が身につくのです。

本研究室では、独自の学習理論に基づき、真に自己変容が起こる教育環境を提供しています。

### ◎ 略歴など

#### 〈学歴〉

昭和54年 3月 東京大学工学部応用化学科卒業  
平成10年 3月 産能大学大学院経営情報学研究科修士課程国際経営専攻修了  
平成16年 3月 東京工業大学大学院社会理工学研究科博士課程価値システム専攻修了  
博士（学術）「“支援”の理論化と実証化に関する研究-利他的なビジネスモデルがもたらす経済合理性」

#### 〈職歴〉

昭和54年 4月 日産自動車株式会社 中央研究所 材料研究所配属  
新樹脂材料の開発、世界初トップレベルの2材料の開発（国内外特許）  
昭和62年 10月 同上 生産技術部へ異動 シニア・エンジニア  
世界初トップレベルの2工法の開発(国内外特許)、生産技術の企画技術の推進、  
生産技術の海外拠点への移転、メキシコ拠点の企画、慢性的赤字の黒字化  
平成 8年 5月 同上 購買技術部へ異動 主査  
部品サプライヤーの技術指導と監査  
平成10年 8月 同上 品質保証部へ異動 ストラテジック・アサインメント  
グローバル保証体制の取りまとめ  
平成13年 7月 同上 購買技術部へ異動  
日産・ルノーグローバルソーシングの推進と組織革新  
平成17年 11月 同上 人事部へ異動 コーディネーター  
日産復活の本質（日産ウェイ）の確立と伝承、役員向けMOT研修

その間、ビジネスブレークスルー大学院大学客員研究員（平成18年より）、早稲田大学経営品質研究所特別研究員（平成18年）、静岡大学大学院工学研究科事業開発マネジメント専攻客員教授（平成19年）、多摩大学経営情報学部非常勤講師（平成19年）、早稲田大学経営品質研究所客員研究員（平成19年）

#### 〈受賞歴〉

平成14年度 経営情報学会論文賞受賞：「エージェントの利他性がもたらす経済合理性」

#### 〈主な社会活動〉

青山学院大学Executive MBA、一橋大学MBA、モスクワ大学Executive MBA、北京大学MBA、スタンフォード大学等国内外における講演、講義多数、経営情報学会理事、ABEST21（専門職大学院認証評価機関）専門審査委員、日本委員会委員（平成19年）、支援研究会主宰

### ◎ 代表著書

『利他性の経済学—支援が必然となる時代へ』新曜社（平成18年）、『気づく能力』（平成19年）

◎ 主なリンク先 <http://tateoka.shienken.org/index.html>

◎ 運営の指針は下記参照のこと

## 21世紀の新しい経営・感性と知性のマネジメント

### —成長を指数関数的に創生する好循環戦略—

20世紀は、人も企業も国家も、自己の利益を追求するだけで最大の利益をあげることができた時代であった。過去においては、管理によって最大の利益が得られ、管理されることによって、管理される側も同じく最大の利益を得ることができた。現在に至るまで経営学における組織論のほとんど全てが管理・統制の行動様式をベースとしてきたと言える。管理・統制の行動様式は、モノを多量に生み出す必要性のもとで優れた合理性を発揮し、今日のあらゆる社会、組織に行き渡り、家庭、個人の中にまで深くしみ込んでいる。

管理・統制の行動様式は、人をもモノに対するのと同じやり方で扱い、効率よく労力を提供させることだけを強いている。もちろん、人間は気持ちや感情があるから思うように動かない。だからこそ、その問題を解決するために管理技術が発達したと言える。人も巧くやれば、モノのようにコントロール可能であるという発想が底流にあり、ヒューマンリソースという言葉も、人をモノと同列の資源とする見方を反映している。

しかし、21世紀に入り、情報技術の急速な発展、グローバルな情報インフラの進展、モノあまり時代の到来、顧客の嗜好の急速な変化など、経営環境はより複雑化しスピードのある運営を求め始めた。経営のパラダイムも大きく変貌し、不確実性、複雑性に対応したマネジメントに移行している。特に情報という刻々と動いているものを、自らも動きながら、動いているままに扱わなくてはならない時代になった。このような新しい時代において、私たちが目指す組織やシステムは、管理・統制の行動様式ではない。マネジメントの基軸は「管理・統制」の制度重視から「柔軟性・創造性」重視へとシフトしている。

また同時に、経営スタイルも経営資源を内部に囲い込む従来の経営スタイルから、各関係者が共に参加し、互いに相互作用しあう、多元的かつ多様なダイナミズムの中でのものが解決していく。相互支援的なプロセスからなる新しい経営スタイル、マネジメント手法へと移行するのである。ここでのキーワードは、つながり、オープンネットワーク、参加意識、コラボレーション、相互補完、支援などである。

本研究室は、上述の問題意識をベースとして、まず知的生産モデルとしての支援マネジメントを修得し、具体的に成果をあげるための戦略構築を学生の個別課題にて適用する。さらには、具体的なサブテーマをチームで設定し、自分たちの目線と言葉で議論を重ね、経営変革と組織・システム革新に向けて実践的・主体的な提案を実践しながらまとめる。これらのプロセスを通して、真の学び（自己変容）が起こる創発を体験して頂く。新しいこうした学習方法にて、自らを磨き上げたい方々の応募を期待する。