

MBOの本質：共通の目標と自律的貢献

ドラッカーが提唱した本来のMBOは、単なる「目標による管理」ではなく、「**目標によるマネジメントとセルフコントロール**」です。

- ✓ **共通の目標**：組織の成果を最大化するための羅針盤。
- ✓ **自律的な貢献**：自ら果たすべき役割を定め、自己を律する。
- ✓ **成果の定義**：売上や利益ではなく、顧客に届いた「価値」のこと。

「Self-controlが忘れられたとき、MBOはただの管理（統制）になる」



個と組織を統合する「MOK4」



夢 (Dream)

個人の主観。将来実現したい想いや意志。すべての創造的な仕事はここから始まる。



強み (Strength)

個人の客観。成果を築く土台。弱みを克服するより、強みを伸ばす方が圧倒的に効率的。



使命 (Mission)

組織の主観。社会にどのような貢献をするか。共感こそがエネルギーの源泉となる。



業績 (Performance)

組織の客観。事業継続の前提条件。一人ひとりの貢献が積み上がり、社会の成果となる。

これら4象限を「目標」で統合し、螺旋状に上昇（スパイラルアップ）させる。

実践の鍵：OKR・KPIと開始の一步

OKR (Intel/Google流)

- 集中・協働・追跡・挑戦を促す手法。
- 野心的な目標 (Objectives) と、測定可能な結果 (Key Results) をセットにし、高い達成を目指す「ムーンショット」を奨励する。

KPI (リクルート流)

- 目標達成の鍵となる「先行指標」。
- 事業プロセスのボトルネック (制約) を特定し、そこを解決するための「信号」として活用。追いかける指標は必ず「1つ」に絞る。

組織開発の定石：スモールサクセス

いきなり全社を変えるのではなく、まずは「自分一人」または「自チーム」から。小さな成功を積み上げ、影響力を広げていくことが成功の秘訣です。