

## 会長退任のご挨拶

東京工業大学 松田 武彦



会長に就任して、アッという間に2年が過ぎた、というのが今のいつわりない心境で、会長として学会に何も貢献できなかったという思いだけが残ります。

会長就任のご挨拶として「80年代の経営とOR」(本誌 Vol. 25, No. 8, 1980年8月号)について述べた内容は、現在でも事情はあまり変わっていないと思いますので、多分に重複することを覚悟で特にこのごろ考えていることをいささか次に申し述べます。

第1に、いわゆる多価値共存の現代社会を反映して、これからのORは本質的に“多目的”のモデルを扱わなければならない、ということです。つまり、今までのように、経営者とか行政管理者の側だけの価値観にしたがって物事を考えることがだんだん許されなくなって、労働者とか地域住民とか、その他いろいろなグループの価値観を考慮に入れざるを得なくなってきた、ということです。そして、そうしたもろもろの価値観の間には、真向からの対立から相互協調にいたる、実にさまざまな相互関係が存在するので、それらを包括的に扱うようなモデルがほしくなります。

第2に、システムのいろいろな要因の間の相互関連がますます複雑化する事情を反映して、これからのORは、構造認識的思考 (conceptual thinking) の上に立って、過渡現象の動的制御を可能にするようなモデルを必要とするということです。つまり、従来のORが大体においてシステ

ムの定常状態を想定してきたのに対して、システムの静的構造に根ざす動的特性の、しかも過渡的なものを扱うことが、これからのORには要求されると考えられます。

第3に、ORをめぐる組織内の人間行動の解析と制御のために、行動科学的な実施理論 (implementation theory) の充実と発展が望まれます。すなわち、組織におけるORの揺籃期から成長期、さらには発展的解消にいたる成熟期までの、いわゆるORのライフ・サイクルの各段階に対応した、適正な人間行動を実現するための学問が必要になるということです。ORを単にモデル・ビルディングとしてとらえるのではなく、組織変革のための引金と原動力としてORを見直すことが要求されていると思われま

す。よくQCにくらべてORがむずかしい理由が、いろいろと論ぜられます。組織内での価値観の統一のむずかしさ、取扱う問題の操作性 (operationality) の乏しさ、使う手法の整理・統一のむずかしさ、そこからくるコミュニケーションとか小集団活動とかのむずかしさなど、数多くのことがあげられますが、私たちは、いま一度、“If QC can do it, why can't OR?”を謙虚に、深く考えてみるのが大切なように思われます。

新会長のもとで、学会がますます発展することを切にお祈りします。