

2018年5月1日

Value Management Innovation

株式会社ブイ・エム・アイ総研

「活・人・経・営」コラム第68回

＜人への投資＞

私達を大いに楽しませてくれた桜の季節も過ぎ、ボタンやつつじなど色々な春の花が各地で一斉に美しい花を咲かせる頃となりました。そして桜が満開の頃、電車内やオフィス街で見かけた初々（ういうい）しい新入社員も、最近の仕事に慣れてきたのでしょうか、自信に溢れたたくましい姿に変貌して目に映って参りました。

「年々歳々花相似たり、人同じからず」の本来の意味から少々離れるかもしれませんが、人は何がきっかけで成長し、「大化け」するか判らないところがあり、人が持つ無限の可能性を感じます。

昨今の企業経営の背景には人手不足や企業間競争の激化が存在し、さらなる労働生産性の向上や新しい商品、サービスの開発等々が求められています。これらが喫緊の経営課題になっていて、AIやビッグデータ、ロボットなどそれぞれの進化の追求と共に、これらを組み合わせて相乗効果として生かすテクノロジー開発が求められています。そして若い人の持つエネルギーや柔軟な創造力がこれらの課題に益々大きな役割を果たすようになってきました。

一般的に、新しいテクノロジーを開発するためには現場で多くの失敗を伴いますが、これらを経営に要するコストではなく、人財育成に向けた投資と捉える企業が最近増えてきています。特に若い人たちには「新しいことに挑戦し続ける勇氣」が企業の未来を拓くテクノロジーの開発に通じることを、失敗のなかから肌で学んで欲しいようです。最近、私共はこのような経営パラダイムの急速な変化を肌で感じております。

＜専門家の部下が上司を教える時代になった＞

テクノロジストは昇進には興味がない。金銭的動機では動かない。自分たちの専門性を愛している人達だから、従来の組織で管理するのは大変難しい。経営者はテクノロジストに経営がどう進むかを示し、彼らに期待していることがなにかを示さねばならない。テクノロジストをどれだけ抱え、どれだけ伸ばせるかが、今後の経営の最大の課題になる。

— 出典：「ドラッカーさんが教えてくれた経営のウソとホント」

酒井綱一郎著 —