

## 経営のヒント159 人という経営資源

### 経費（コスト）か？投資か？

企業経営入門 遠藤功著 日経文庫より一部抜粋

企業活動における4つの経営資源は、人、モノ、金、情報と言われております。（他にノウハウや時間も）なかでも、人をどう活かすかが企業活動の成否の分岐点だと言っても過言ではありません。

松下電器産業の創業者、松下幸之助氏はこう述べています。

**松下といふ会社は何を作っているのかと聞かれれば、人を作っている所だと答える。そして併せて商品も作っている所だと**  
まさに至言です。（有名な逸話ですね）

人の重要性は、経営資源としての「人」を「人的資源」（ヒューマン・リソース）と呼ぶ企業が増えていることでもわかります。

人という経営資源が他の経営資源と根本的に異なるのは、その能力や可能性に無限の広がりがあることです。モノ、金、情報の価値は基本的には一定ですが、人の価値はやる気や能力、感情によって大きく変動します。

人が内包するやる気や潜在的な能力を引き出すことの巧拙が競争力に直結するのです。

企業の業績に結び付く活動を行った社員を公正に処遇することに重きを置いた成果主義・能力主義という考え方が新たなHRM（ヒューマン・リソース・マネジメント）の基盤となってきました。

人材の流動化が加速されるなかで、**公平・公正な処遇**を行う企業には転職を通じて優秀な人材が新たに確保できる可能性もでてきているのです。

劇的に変化する環境の中で、個々の人事制度だけ単発的、断片的に変えてみても、優秀な人材を確保し、育成、活用することは困難です。

新たな環境に適応したHRMの仕組みをシステムとして再構築することが求められているのです。

**その際にまず重要なのが、「人事ビジョン」の明確化です。**

これは企業と人との「関係性」のように位置付け、どのような方針で人材マネジメントを行っていくのかの基本精神、方針を明らかにしたものです。

**自分たちは何を大切にしておいて人と接していくのか、経営者は軸足となる考え方を提示しなければいけないのです。**

#### <経営のヒント>

**「公平」と「平等」・・・経営者は、この違いを明確に社員さんたちに説明できますか？**

**又、わが社の方針として...何を大切にしていけるのか、評価の軸足となる考え方を提示していますか？**

私は、企業内研修ではこの「公平」と「平等」の違いを社員さんたちに数人のグループになって考えてもらいます。それぞれが対話しながら、最後には各グループにて発表して頂きます。

**「公平」とは「不平等」なのです。**

**何を基準に評価するのか？・・・それがその企業が大切にしている考え方です。**

**それを経営者自ら明確に提示する必要があります。**

**人材は資源ですから投資です。だから人材教育も投資なのです。（経費・コストと考えると最悪）**

**そして人件費も経費ではなく、未来への投資という考え・・・が大切なのです。**

**同じ経営資源の時間も手間も・・・誰にどんな基準で優先順位をつけて、投資するのか？**

**・・・経営者 幹部の皆様は一度、じっくり考えてみて下さい。（今までの間違いに気付くはず）**