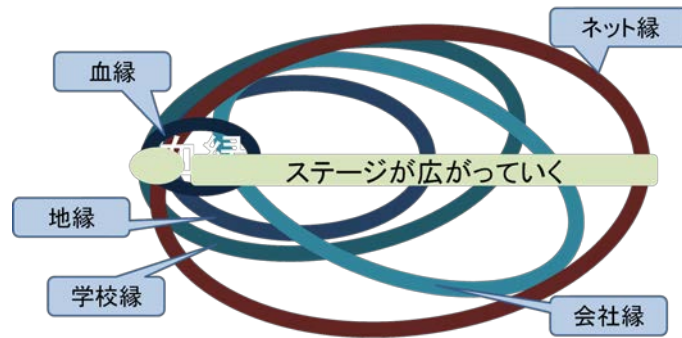


社会的資産の形成

人を見て、人と話して、人は成長する。自らの目的を見出してくる。社会に出るまで、関わった人に影響される。社会に出てからも、関わる人たちによって成長する。人は人の中で育つと考えれば良いのだろう。



現代では、人に接するだけでなく、書籍があり、メディアがあり、インターネットがあり、知識と疑似体験も大きく影響する。知識や疑似体験は、人との関わりの認識を補っている。

人との関わりは、血縁から始まり、地縁、学校縁、会社縁（仕事縁）と年齢が加算していくと共に広がる。ここにインターネット縁が加わって20年が過ぎた。現在、30歳ぐらいまでの人は、インターネット縁を自然に受け止めているだろう。

移動の制限が小さくなり、移動の自由が広がった。移動にかかる時間も短くなった。

大都市集中傾向が強くなった。これらから、地縁が希薄になりつつある。逆にインターネット縁が急速に強くなっている。知識、情報の流通がボーダーレスとなり、人との関係性も国境を超えている。

人との関わりが、社会認識を築く。知識がこれを補う。社会認識が鮮明になって、目的形成が進み始める。社会人になって、仕事が充実してくると、仕事が生活の中心にきて、目的が仕事に大きく影響される。

仕事への認識が、社会の中での関わりを認識すれば良いが、組織の中に止まってしまうと、人材の社会的資産は急速に縮んでしまう。

組織人は社会人でなければならない。社会に立って、何を成すべきかが、僅かにでも認識していると自らの活動ステージに広がりを感じるはずである。組織は人材の社会認識を停めてはならない。組織は、人材の成す仕事が社会に影響している事柄を、社会との関わりを「見える化」できるように心がける必要がある。

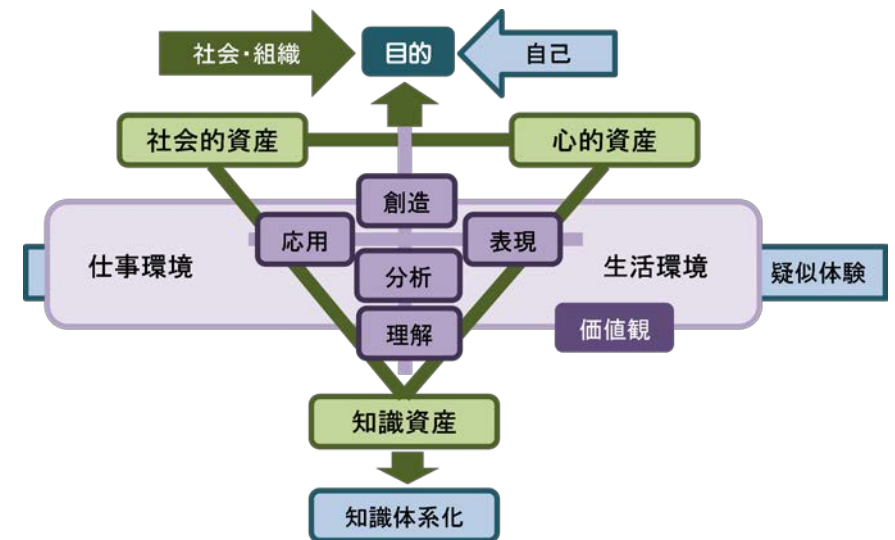
社会との関わりでの認識は、人材の成長を促すだけでなく、組織外情報を取り込む経路となる。人材の社会的資産の確立は、組織自体の成長と発展に直結するはずである。

人材に対して組織が心がける事柄・・・知識生産を高めるために

- 人材自身と組織と社会を「見える化」する。人材自身のステージと役割成果を、組織と社会の相関で見せる。測定するのではない。状況を知覚させる。
- 人材各自の知識の機能化させる道をつける。如何なる知識をどこで、どのように使うかを示す。得意をさらに得意にするための協力できる知識を、人材相互で組み合わせる。そこに、組織の特異性が現れてくる。
- 責任と権限の成果を、組織内と市場、社会の中で見出させる。間接、直接部門に関わらず、人材の存在の必要性を明らかにする。

人材を能力で視るのではない、人材が持つ資産を視る

人材能力の構成



人材が持つ資産を十分に活用すれば、そのまま企業資産になる

人材が持つ3種類の資産と基本能力の合成で、人材は、様々な能力を発揮する。3つの資産とは、社会的資産、心的資産、知識資産である。基本能力とは、創造、応用、分析、理解、表現に関わる思考力である。これらは各種の能力構成要素となる。

知識資産は、学習と経験によって、生涯、形成され続ける。

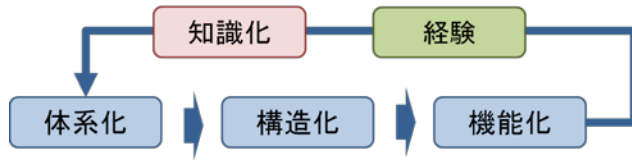
心的資産は「やる気」に関わる事柄であり、性格が影響する。明瞭な目的が出来れば、心的資産は成長し、充実しやすくなる。

心的資産は社会的資産に影響される。長じて心的資産と社会的資産は引き合っている場合が多い。

社会的資産は、成長過程や、経験程度、認識されている内容に影響される。身体の成長時期、就学期間は、一般にはバランスが良いはずである。苛め、虐待、貧困、過度な贅沢はバランスを崩しやすくなる。同時に身体成長期の人との関わりが大切になってくる。

知識資産の形成

知識は、生活で、仕事で、社会で活用されて、機能化され、知識資産になる。機能化されていない知識は、飾りものである。経験を知識化できれば、知識は成長していく。

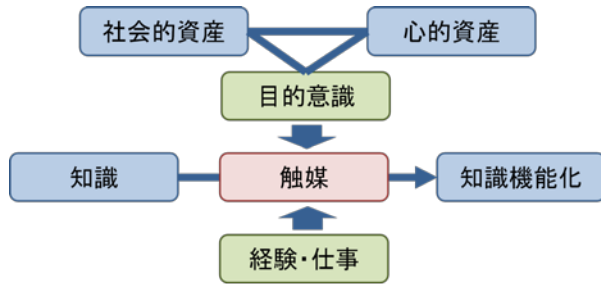


知識は、知識の性質上、3種類に大別される。基礎知識、基礎教養、専門知識である。就学时に学ぶ事柄は、知識化される。バラバラに知識化されるために、彼らの中で体系化していない。体系化されるためには、社会での経験と見聞が触媒になる。触媒に気づかない者は、いつまでも、自らが持つ大量の知識が体系化されていない。同時に経験を知識化できないでいる。

基礎知識・・・数と言葉 社会で活動していく基本であるが、範囲は広く深い。数と言葉の中から、特異性を取り出し、科学分野として成立しているものが多く存在する。

基礎教養・・・制度&慣習(社会ルール)、文化、芸術、自然 基礎教養は、生活スタイル、価値観をはぐくむ。延長線上に仕事がある。仕事とは、社会において、自らが自らの存在を具現化する手段である。

専門知識・・・一般には、大学での学科に分類されている。日本国内の大学の学科は1500以上存在している。学科は産業界で活用されているはずであるが、産業とのつながりは乏しい。産業界で組み合わせられ、活用できる専門知識へと変換されている。



組織特有の能力は知識・技術であるかのように見える。間違いなく、組織内に、知識・技術は無くしてはならない。だが、知識・技術の大半は組織外にある。組織外にあって、組織外の知識・技術が最先端を進んでいる。組織は、外部から知識・技術を取り入れ、人を採用し、学んでいる。

知識を資産として活用するには、時とテーマに応じて機能しなければならぬ。知識が機能化するには、知識と仕事の関連性で上図の触媒になるものが必要である。目的と経験が、知識を機能化させるはずであるが、機能化している例は僅かである。常に機能化させ、知識を拡充できる方法があれば、知識生産性は格段に上がるはずである。触媒は刺激ではなく、知識である。一つの科学体系になる。知識、目的、仕事、経験を分解し、互いが連続し合う因子を見出し、混合と融合の相関をとる。一つの仕事が完結したとき、機能化した知識が現れるはずである。多くの場合、触媒にあたる知識は認識されていない。組織は、職場と仕事を提供して、成果のあり様を人材に任せている。もし、組織が、人材の知識及び外部の知識を含めて機能化すれば、組織の特異性は顕著になるはずである。

心的資産の発見と形成 ——— モチベーションに関わる場所

やる気、責任感、目的意識、リーダーシップ、協働意識、相互依存認識 etc.

権限を持ち、自らの成果と仕事の発展に対して責任を持っていると認識している時、行っている仕事重要な役割を果たしていると感じている時、行っている仕事自らの目的に向けて進んでいると認識しているとき、人材の心的資産は十分に発揮され、成長する。

調査分析によると、社会人になる前の学生の7割から8割がリーダーシップを持っている。各自がリーダーに成りえると疑っていない。企業に勤務して3年も過ぎると、リーダーシップを持っている者は2割から3割に減少する。リーダーシップが乏しく曖昧な者もいたであろうが、大きな減少率は組織がリーダーを育てるシステムを持っていないと示している。

人によって、心的資産は異なっている。無口な者、話しながら考える者、一人での仕事を好む者、それぞれのスタイルで成果をあげているはずである。成果を継続してあげ続ける者は、何らかの心的資産を持っている。心的資産が何であるかを確かめる必要性は余りないかもしれない。むしろ、仕事のスタイルと得意を見出ししておくべきである。

目的の見えない仕事、成果が曖昧、継続性がない仕事など、得意ではない事柄で強制された仕事が続くと心的資産は閉じていく可能性が大きい。

5つの基礎能力定義

基礎能力は全体で11設定されている。下記に挙げた以外に説得力、把握力、問題発見力、対応力がある。思考力を加えられている場合もあるが、これは11の基礎能力全体を示しているとする。4つの基礎能力は、下記の5つ能力の発展形としてとらえた。

- 表現力・・・気持ち、感情、見たものの状態、情景、論理等の内容、外的状況を伝える力を示す。
- 理解力・・・見る、聞く等をそのまま素直に対象を認め受け入れ、判断する基準をもっており、その基準に従って意味を知り対象の道理が分かる力を示す。
- 分析力・・・対象の要点を、自分の持っている基準に従って分類し、その要点の構成を、明らかにすることのできる力を示す。
- 応用力・・・語彙力を必要としている。多くの状況(言葉の意味や、その範囲、言葉の組合せからでてくる新たな論旨等)をつかみ、これを展開させていくことのできる力を示す。
- 創造力・・・論理的に物事を考えていく力に加え、異質のものとの組合せ、または自己の意識との組合せから、新たな論点を持つことのできる力を示す。正確な表現ができ、相手の状況を認識し、自分の目的に従って論旨を展開させられる。

人材が持つ資産は成長していく・・・生まれたとき、誰もが何も持っていない。

成長しながら、周囲の環境に支えながら、社会的資産を育む。周囲を見て、自らの特徴を自覚して心的資産が成長する。社会的資産と心的資産が互いに引き合い、知識が加わり人材が形成される。

学校を出て、社会人の仲間入りをして、障害にぶつかりながら経験を積む。組織人になって、成長できる環境と刺激が整うほど、成長率は高くなる。人材自身が自らの成長が期待できれば、社会的、心的、知識資産によって基本能力が育つ。組織は、彼らが能力を十分発揮できるシステム及び環境を用意し、彼らの資産の集合を組織の特異性へと発展させる。その仕組みが組織成果を継続させていく。