

社長の経営哲学の構築にお役立ちする

ハートフル・ワード (心からの言葉)



豊富なキャリアと実績。税理士全国ネットワーク
税理士法人 優和

経営者への活きた言葉

日本企業は何をなすべきか 堺屋太一（作家）

1. マクロ経済の観点では、経済全体の発展を支える要素は、資本、労働、イノベーションの三つでした。これからは資本、労働、そして、地球環境問題による制約の突破、及びイノベーションの四点です。イノベーションは環境問題突破のためにも活用していく。企業には、自らのイノベーションの力の相当部分を環境対応に回す必要が出てきています。
2. 1980年代から米国やイギリスで、知価革命が始まりました。日本では2000年代になって知価革命が進んできています。知価革命が進む日本でも、大量生産型に替わる産業、いわゆる知価創造的産業を拡大しなければなりません。単純なモノ作りの価格競争では、中国やアジア諸国にかなわないでしょう。企業は知恵を絞り、本当の知価を生み出さなければならぬ。
3. ところが、日本企業はこうした流れにむしろ逆行しています。典型的なのが「激安ジーンズ」です。知財的要素はゼロ、素材と縫製代の安さだけで勝負です。先日、上海のある縫製工場に行きましたが「こちらは日本向けの安物。中国人はこんな縫い目の粗い商品は買いませんよ」と語っていた。日本は、知価社会化の中で知価を生み出せない国、つまり発展途上国に陥りかねない危険な状態です。
 (注) 近代工業社会の「物財の豊かなことが幸せ」と信じられた社会から、「満足の大きいことが幸せだ」という価値観に転換したのが知価革命である。

(参考：「週刊東洋経済」2009年12月26日・2010年1月2日号)

人事・労務について

早い時期にリーダーを経験させる

マイケル・E・ポーター（ハーバード大学院教授）

1. 多くの優秀なリーダーを輩出している企業は、極めて規律の厳しい教育訓練を受けている点で共通しています。例えば、米ゼネラル・エレクトリック（GE）には企業内大学があり、すべてのマネジャーが年に何度も教育を受けます。そして幹部層も、多くの時間を講師として管理職を教育することに割いています。
2. もう一つは、早い時期に若い社員にリーダーの役割を果たす機会を与えていることです。GEだけでなくP&Gも素晴らしい。両社に勤めていた人材が今、多くの企業で経営者になっていますが、早い時期にリーダーの役割を経験し、管理職として人を育てるスキルがあるからです。

(参考：「日経ビジネス」：2010年1月4日号)

ワンポイント経営アドバイス

いいことをがまんする

小松 安弘（ユフビコ会長）

1. 発展繁栄といっても、決して難しいことではないと思います。お客様の所に行かないで買ってもらえることもないし、情報も得られない。訪問頻度が大事なのです。だからシェアを取るためには2年、長くとも3年は根気強く通い続けろと。たとえよそと取引している会社でも、ひと月に5分でもいいから顔を出して、情報を提供し続けたら、必ずチャンスが来る。我々は現場主義なんです。ですから営業は訪問頻度だと言いつけています。
2. 成功したと口に出したら、そこに油断が生まれます。いいことをがまんするのも危機管理です。私は「経営はがまん」ということを常に自分に言い聞かせています。危機感を失わないことが、真の発展繁栄への道だと信じています。

(参考：「致知」2010年4月号)

古典に学ぶ

絶対必然絶対最善

「元来この言葉は、ライプニッツという哲学者のとなえた説であって、つまり神はこの世界を最善につくり給うたというのです。したがって、この世における色々のよからぬこと、また思わしからざることも、神の全知の眼から見れば、それぞれそこに意味があると言えるわけです」

(参考：森 信三「修身教授録抄」：致知出版社)