

井原隆一著「人の用い方」日本経営合理化協会 1991年12月13日刊を読む

1. 仕える者の評価はおおむね正しいことが事業業績に現われてくる。よく用いる上司の業績は常に輝かしいものであるが、用い^へ下手のそれは次第に下降してくるからだ。
2. 事業経営にしても、人をよく用いる者は、まず人を選び、教え、育て、後につづく者を絶たない。人をよく用いようとしない者は、選ばず、教えず、育てずして、後につづく者を絶つ。これで企業の命脈をも絶つことになる。
3. 古今東西の歴史は、国家の興亡、事業の盛衰、人の勝敗を伝えているが、そのわかれるところ、多くは人の用い方にあったといえよう。巧者、勝者は人を育て、あるいは求めて、よくこれを用い、人の力をフルに、さらには何倍にも活かして用いている。よく人を用いて大志をとげた例は枚挙^{まいきよ}にいとまなしで、現代の企業も例外ではない。
4. さらに、「善く人を用うる者は之^{これ}が下と為る」という言葉が『老子』にある。つまり、上手^{じょうず}に人を用いる者は、いつも相手に対してへりくだっている。下手^{したて}にでて人の力を最大限に活用するものだ。権力をふるうだけでは人の力を最大限に引き出すことはできない。
5. これについて『孟子』は、「呼び捨てできない部下をもて」とも説いている。師に足るほどの部下をもてということであるが、よく人を用いる者の共通点の一つでもある。
6. そうした考えから、「師^{しげん}厳にして道尊し」(師の尊厳が備わって、はじめて教えの道の尊いことが相手にわかる)といわれるとおり、人を用いる者自身が、自らを正し、厳しくすることでなければ真の用い方とはいえない。本書はこの点についても多くふれたつもりである。
7. 国際社会は東西対立^{かんわ}緩和によって、経済競争時代に入り、企業間競争はますます熾烈^{しれつか}化してくる。労働力不足も加わって企業の存続は、人力をいかに効率的に活^いかすかにかかってきた。人をいかによく用いるかが企業の命脈を保つ大きな課題となる。
8. リーダーの真価は人をよく用いるか否かによって決することは、日に日に明確になるに違いない。

[コメント]

リーダーの真価は何によって決まるかを考える際の基本書と考える。

- 2009年11月24日 林明夫記 -