

第三の経営モデル“人間関係経営理論”

— 西洋経営学と東洋思想の融合 —

「人の特性・相性・タイミングを設計し**組織成果を最大化するモデル**」と定義して「**HRDモデル**（Human Relation Design）」と称している。
これは、**制度を作る西洋経営学**と**人を見る東洋思想**を統合した
制度 × 人間理解を統合した経営モデル。

従来の経営思想は、大きく分けて次の二つ。

西洋経営学：制度で組織を動かす

東洋思想：人を理解して組織を動かす

しかし現代社会では、**制度 + 人間理解の両方が必要**になる。
なぜこの第三のモデルが必要になったのか？理由は社会の変化。

昔： 欧米＝流動社会、日本＝長期雇用社会。

しかし、現在は、**流動化 + 組織協働が同時に存在**する。

例： 転職は増えた、しかし、チーム仕事も増えた。

【従来モデルの限界】

西洋経営学：制度 → 合理性、しかし人間関係を扱えない。

東洋思想： 人 → 関係性、しかし制度設計が弱い。

西洋経営学の限界

なぜMBAの経営学だけではダメなのか？

1 西洋経営学の強み

西洋経営学は主にアメリカで発展した。
代表例は Harvard Business School など
で体系化された経営理論。
西洋経営学は右の分野に強みがある。

分野	内容
戦略	どこで戦うか
組織設計	役割と権限
財務	資金の配分
マーケティング	市場分析

2 西洋経営学の限界

しかし、西洋経営学には弱点がある。それは人間の個性。
例えば西洋経営学は、**組織構造、権限、インセンティブで人を動かそう**とする。
しかし、実際の企業では、**相性、性格、人間関係、タイミングが強く影響する。**
理論 → 現場 ではうまくいかないという問題が起きる。

3 経営者の最大の悩み

実際の経営者の悩みは、**幹部のミスマッチ、部門対立、後継者問題、人間関係**
これらは、人の問題であり、これは西洋経営学が**一番苦手な領域。**

4 東洋思想の活用

東洋思想は、人間を理解する学問。代表的な古典：韓非子、易経・・・
これらはすべて人間の動き方を説明している。

第三の経営モデル“人間関係経営理論”

— 西洋経営学と東洋思想の融合 —

1 4つの判断軸

このモデルでは、人事判断は次の4つの要素で考える。

特性：その人の性格

役割：組織の仕事

能力：仕事のスキル

タイミング：その人の時期

この4つが一致すると成果が生まれる。

このモデルでは、組織を関係のシステムとして見る。

重要なのは、**人×人での相性**。

2 経営者の役割

このモデルでは、経営者の仕事は人を評価することではない。

経営者の本当の仕事は、**人を上手に配置すること**。

3 経営の核心

このモデルの核心は、**「経営とは人の配置」**という思想。

【結論】

「西洋経営学は**会社の仕組みを作る**、一方で、東洋思想は**人を理解する**。

そして現代の経営は、**この二つを統合する必要がある。**」

第三のモデルでは次の順序で考える。→ **特に人が少ない中小企業では重要**

「人 → 役割 → 制度 → 戦略」という、人から設計する経営になる。