

オルタナティブ

人間論

文◎田坂広志

text = Hiroshi TASAKA

5

人類の知 第四の成熟 「管理の知」から「創発の知」へ

21世紀に起こる「人類の知 七つの成熟」の第四の成熟は、何か。

それは、「管理の知」から「創発の知」への成熟である。

言葉を換えれば、それは、「すでに世の中に存在する知識や智恵を管理する」能力から、「まだ世の中に存在しない知識や智恵の創発を促す」能力への成熟とも言える。

近年、企業経営において、「ナレッジ・マネジメント」という手法が目を集めている。社員や顧客の持つ「知識」(ナレッジ)を言語化し、体系化し、全社で活用できるようにする手法のことであるが、この言葉が日本語では「知識管理」と訳されているように、しばしば、この手法は「現在、社員や顧客が持っている知識を上手に管理し、活用する」というレベルにとどまっている。

しかし、これからの時代、「知の成熟」に伴って、この「ナレッジ・マネジメント」という手法も、成熟して

いかなければならない。

すなわち、それは、社員や顧客、

専門家や草の根の人々などの人間集団が持つ知識を、ただ「管理」する手法ではなく、その人間集団から、新たな知識や智恵が自然に生まれてくることを促す手法、すなわち、知識や智恵の「創発」を促す手法へと成熟していかなければならない。

では、それは、いかなる手法か。その要諦を述べるならば、一つの組織や人間集団において「知の創発」を促すためには、基本的に「三つの条件」が求められる。

第一は、「水平的な関係性」。

すなわち、その組織や人間集団の中で、権力や権威による強い上下関係が存在せず、そのメンバーが権威主義や自己誇示などの「小さなエゴ」に動かされることなく、互いに平等な個人として発想し、発言できることである。

第二は、「肯定的な文化」。

互いの発想や発言に対して、すぐにその問題点を指摘したり、否定したりするのではなく、その発想や発言の良い点を見つめ、そこから新たな何かを生み出していこうとする肯定的な文化が存在することである。

第三は、「刺激的な言葉」。

その人間集団の想像力や創造性が刺激され、新たな発想が生まれてくるような生命力に満ちた言葉、すなわち「言葉」が投げかけられることである。

例えば、未来を予測する専門家の集まりにおいて「世界の螺旋的発展」という言葉が投げかけられたとき、「未来において古く懐かしいものが新たな価値を伴って復活してくる」という視点が生まれ、様々な発想が湧いてくるだろう。

成熟した「知のリーダーシップ」とは、まさに、力に満ちた「言葉」を語ることによって、人々の「知の創発」を促す力に他ならない。

たさか・ひろし◎81年、東京大学大学院修了。工学博士。87年、米国パテル記念研究所客員研究員。90年、日本総合研究所の設立に参画。取締役・創発戦略センター所長等を歴任。00年、多摩大学大学院教授に就任。同年シンクタンク・ソフィアバンクを設立。03年、社会起業家フォーラムを設立。08年、世界経済フォーラム(ダボス会議)のGlobal Agenda Councilのメンバーに就任。著書に「目に見えない資本主義」「未来を予見する5つの法則」など60冊余。