

令和7年度 日本大学大学院経済学研究科
博士後期課程 一般・外国人留学生
【科目名】外国語：英語Ⅰ・Ⅱ

英語Ⅰ

これまでわれわれは、R&D（研究開発）部門により作り出される変数Aを知識として単純に記述してきた。しかしながら、知識は多くの形態をとる。知識については、それがきわめて抽象的なものからきわめて応用的なものまで、連続的にさまざまな種類のものがあると考えるべきであろう。1つの極は、ピタゴラスの定理や病原菌理論等、広範な応用可能性を持つ基礎科学的知識である。他方の極は、ある特定の芝刈り機を寒い朝にどうやって始動させるかというような特定の財に対する知識である。それらの間には、トランジスターの設計やレコード・プレーヤーの発明から、ファーストフード・レストランの厨房のレイアウトの改善やよりおいしいソフト・ドリンクの作り方に至るまで、広範なアイデアが存在する。

これらさまざまな種類の知識の多くは、経済成長において重要な役割を果たしている。たとえば、基礎科学の進歩、広範な財に有用な応用技術の発明、新製品の発明、あるいは発明後の製品のデザインや利用についての改善が100年前にとまってしまった場合を想像してほしい。そうした変化それぞれが成長に与える効果は異なったものであろうし、またそれらの効果はそれぞれ違ったラグ（遅れ）を伴って生じるだろうが、それらのいずれにしても、改善の停滞が現実发生过っていたならば成長に大きな低下をもたらしたであろうことは疑いない。

英語Ⅱ

組織は、カネとヒト、別の言い方をすれば、金融資本と人的資本の2つから成り立っている。組織が人材を通じてどのように価値を創造するのかを理解することは、組織の仕組みを理解する上で重要なステップであり、これを理解するためには、人的資本という概念を理解し、なぜそれが組織による価値創造を理解する上で重要な意味を持つのかを理解する必要がある。

人的資本論は、20世紀半ばにシュルツの研究によって脚光を浴びるようになった。シュルツは、労働力の知識、技能、能力が経済的繁栄にとって価値あるものであることを認識した。しばらくの間、物理的資本（工場や機械など）が経済成長の主要な原動力であるとされてきた。しかし、影響力のある多くの論文がこれに疑問を投げかけ、代わりに労働力の教育と、この教育を応用する能力が重要な原動力であると指摘した。組織にとって、このことは、特に個人のスキル、人材管理、訓練の理解に関して、明白な影響を及ぼす。人的資源管理（HRM）は、人的資本を通じて価値を生み出すシステムの基礎を形成する。

組織レベルでは、人的資本論は、様々な重要なHRM概念の一部として考慮されるようになり、脚光を浴びるようになった。経営理論において、人的資本は、経営慣行がどのように、そしてなぜ価値をもたらすのかを理解するための重要な概念として脚光を浴びたのである。

人的資本には、教育・蓄積の視点、個人の資質の視点、生産性・生産志向の視点の3つがある。

人的資本は、取締役会や人事担当者にとって重要な戦略的概念である。それは、組織がどの

程度まで価値を創造し、獲得できるかに関わる。価値は、従業員の生産的な活動、この活動を支援する組織の業務システム、イノベーターや起業家による奨励と評価の概念を通じて生まれる。それは、賃金や給与という形で個人に分配されたり、株主に分配されたり、事業に投資されたりする。現代の組織の多くは、他のステークホルダーからも価値を引き出している。

以 上