

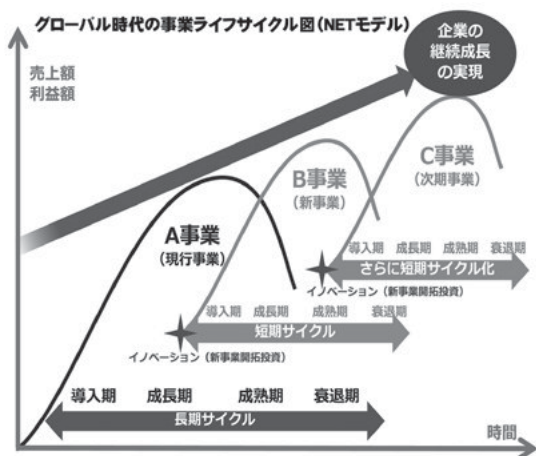
# 「イノベーション人財」の「人間力」とは

株式会社ネクストエデュケーションシンク (NET) 代表取締役 本郷人間塾理事長 人材育成コンサルタント 齊藤 実

住所：東京都文京区本郷4-8-13 5TSKビル401 TEL：03-5842-5148 URL：http://www.nextet.net

## ●事業のライフサイクルはさらに短期化する時代へ

グローバル競争の時代、事業のライフサイクルがますます短期化し、すべての企業が新たな価値創造・ビジネスの創出を模索しており、ビジネスイノベーションを起こせる人財を必要としています。



## ●イノベーション人財の「コンピテンシーセット」とは

『イノベーションのDNA』で、著者クレイトン・クリステンセンは、「アマゾン」のジェフ・ベゾスや「セールスフォース」のマーク・ベニオフなど、現在の成功ビジネスモデルを創った多数のイノベータ達にインタビューを行い、「破壊的なイノベータ達」には特有の能力があることを見出します。

それは、主体的にイノベーションに取り組む「勇気(自らリスクを取る)」を持つとともに、行動的なスキルとしての①「質問力」、②「観察力」、③「ネットワーク力」、④「実験力」を發揮して、それらを組み合わせて革新的なビジネスアイデアを導く⑤「関連づけ思考」の5つの共通したスキルを持っているといえます。

それに対して、大手企業に所属する経営幹部は、①「分析」、②「企画立案」、③「行き届いた導入」、④「規律ある実行」の4つの「実行力」が秀でているとして、得意とする能力分野が異なっているといえます。

私も、各種診断による国内企業の組織分析を行って「イノベーション人財」の持つコンピテンシーの特徴を見ていくと、確かに「クリステンセン・モデル」の能力要素と呼応しており、日本では「破壊的」とまではいえないにしても、どこかで人とは異なる尖ったところがある人財が多く、前提となる資質・意識としては、

「好奇心」「質問力」「主体性」「責任意識」「勇気(リスクテイキング)」「観察力」「問題意識」「革新性」「チャレンジ精神」「共感力」「創造性」などが高く、「概念化志向」「本質を見極める力(洞察力)」「先見性」「大局観」「価値創造」などのコンセプトualスキルの要素が、全体平均より相当高く突出しています。

## ●「イノベーション人財」の発掘、採用、育成

従来の育成と異なり、これからの企業における「イノベーション人財」の発掘、採用、育成、適材適所活用、組織開発などには、まさにこれらのコンピテンシーセットを、各人がどのような組み合わせで強みとしているかを把握して、主体的にやりがいを持てるように工夫し、組織としてビジネスイノベーションを起こせるように、個性を理解して育てていくことが人事戦略のキーであると考えています。

## ●経営幹部層のコンピテンシーセットは

また、企業の経営幹部層が持つ特徴は異なり、「協調性」「社交性」「創造性」「コミュニケーション力」「リーダーシップ」「自信」「責任感」「決断力」「行動力」「論理性」「規律性」「慎重」などの資質や意識が特に高く、「課題発見力」「分析力」「課題解決力」「計画立案力」「実行力」「事業実現力」「ネゴシエーション」「マネジメント力」などの組織運営、ビジネス実践力につながるコンピテンシーが高い傾向が出ています。

## ●異なる人財の相互補完が重要

この結果から見ると、企業がビジネスでイノベーションを起こし大きく成功していくためには、両方の異なるタイプの人財の相互協力が必要です。「イノベーション人財」だけでは新しいビジネス発想を打ち立てることは可能であっても、それを他社に先駆けてスピーディーに具現化しビジネス戦略を立て、継続的に収益を上げていける仕組みを構築し、組織や人を纏めて運営していくことは困難です。やはり、自らもそのイノベーションの価値を理解している「経営幹部層」が、実務実行者としてのコンピテンシーを發揮して、新事業推進に協力して、組織的に社内外を纏めてビジネスを実現していくことが重要だといえます。

※「人間力」の科学的・客観的な可視化を実現した「人間力診断(TM)」については、詳しくはこちらの情報も参考になると思います。  
http://www.net-eduket.jp/products/ningenryoku/