



「新事業創造」社員育成法

新たな市場を見出し起業に挑む社内人材の育て方ポイント

アップ経営コンサルタント株式会社 代表取締役 伊神 純子

■企業成長の源泉は人・人・人

企業の経営資源は、「人ものかね」から「人人かね」に変わりつつある。不況下にあっても人に投資する企業は伸びている。人事部は、教育はコストでなく、将来への投資であるとの見解を持つべきである。人事担当者は自社の経営戦略を再度よく吟味し、自社が実行する戦略をどのように展開すべきかを熟考する。そして、必要な人材要素を階層別・業務別に抽出し、育成体系図を作成する。その後、育成手法を確立させる。育成手法は、スキル教育から、「実践型」に軸を移していく。より、成果を追求することである。さらに、経営戦略と育成に合致した人事制度に変える必要がある。つまり、戦略・育成・人事制度の一体的運用が必要となる。

今、まさしく市場は大きなうねりのなか、新しいもの新鮮なものを求めている。従来と発想を変え、チャレンジする人材を多く輩出する必要がある。本稿にて新事業を創造する社員の育成法について解説を試みた。貴社の新たな成長発展のヒントになれば幸いである。

構成

1 市場は「新しいこと」を待っている

2 「新事業創造」に人事部は何をすべきか

- (1) イノベーションのための思考・行動
- 夢の舞台を用意する
 - 人的付加価値
 - Yes志向
 - 資金準備
- (2) イノベーションのための人事制度・組織改革
- 新事業誘導の人事制度
 - 提携
 - 育成制度
 - 提案制度
 - 活動しやすい組織

3 「新事業創造」を担う人材はこう育てる

- (1) 育成の基本事項
- 育成できる会社は強い
 - 新事業挑戦への喜び
 - 「新事業創造」における人材育成
 - 達成感・感動
- (2) 育成ステップ
- ① 発想力・創造力
- グルーピング
 - 3つの脳力
 - 発想力訓練
- ② 企画力
- 経営センス
 - 財務
 - 投資・回収
- ③ プレゼン力
- ④ 事業運営
- 組織運営力
 - 新市場開拓力
- ⑤ 課題解決
- 問題発見力
 - 問題解決力
- (3) 具体的育成プラン
- 新事業創造～実践までの育成プラン

4 「わが社の新事業創造度」をチェック

■伊神純子（いかみ じゅんこ）アップ経営コンサルタント株式会社 代表取締役

開発型メーカーの財務・システム・上場準備を経験後、2000年アップ経営コンサルタント株式会社を設立。大企業向け経営幹部教育（役員・部長・課長）、中堅企業向け経営コンサルティング（経営戦略・人事制度構築・製品開発・営業強化）、上場支援（JQ）、M&Aコンサルティングを実施。中小企業診断士・ITコーディネータ。

<http://upkei.jp/>