

「事業を創る人」の大研究

田中 聡 中原 淳 著

単行本：223 ページ

出 版：クロスメディア・パブリッシング

価 格：1800 円（税抜）

はじめに

本書では新規事業に対する障害と、それを乗り越えていくために必要な方法が紹介されています。

「他にない斬新なアイデア」や「カリスマ性のあるリーダー」が何より重要だと説かれる場合がありますが、本当にそうなのでしょうか。

新規事業をただ発案するだけで終わらず、形ある実績として創り出していくためのポイントはもっと身近で意外なところにあるのです。

事業を成すのは人

多くの経営層の方がイノベーション人材に求める能力のうち「推進力」、「構想力」、「挑戦心」が上位 3 つを占めています。

新しい事業のアイデアを構想し、未知の分野を恐れずに挑み、誰がなんと言おうと突き進んでいけるような推進力のある人物像

新規事業を牽引するためにはこのような人材が必要だと考えているのです。

一方、創る人本人が考える「イノベーション人材に求められる能力」は経営層のものとは異なり「観察力」や「他者活用力」を重視しています。どれだけ素晴らしい新規事業案を打ち立てて理にかなったシステムを構築したとしても、最後に形を成すためには人の力が欠かせません。

聡明かつ勇猛に事業を創り上げていくだけではなく、現場を正しく観察し、他者を巻き込みながら物事を進めていける人物こそがイノベーターとしてふさわしいと言えるのではないのでしょうか。

「あとは任せた」は禁句

「権限は委譲するからあとは任せたよ」というのは様々な場面でよく聞く言葉ではないでしょうか。その言葉を言ってしまった時点でゲームオーバーだと筆者は述べています。



任せるということは権限だけを与えて責任を負わせることではありません。責任者の支援を行いながら、結果に対する責任を共有するということなのです。

事業を任せる人はいつでも自分自身が創る側になる覚悟も持ち合わせていなければならないのです。

経営層が数を打ってはならない

新規事業の成功確率は成功母数がカギ

本書の冒頭で筆者はこのように述べていますが、これは決して経営層のとるべきスタンスではありません。現場で実際に行なわれる事業はトライアンドエラーを繰り返すことによって磨かれていくものです。しかし、最初から経営層が失敗を容認する態度を示してしまうとイノベーターの甘えを生み出してしまいます。

「やるからには成功させる」という強い覚悟がなければ、現場の担当者も同様に、1つの事業に専心することがなくなってしまう。新しい取り組みに周囲を巻き込む人物、そしてその取り組みに伴走できる協力者。

アイデアとして何を生み出すかよりも、誰がどのように臨むかが新規事業の成功の秘訣と言えるでしょう。