

学生のベスト・コメント

(66) 貴重なお話、ありがとうございます。

1)技術進歩のお話で、イノベーションの元となる新たな発想、新たな気づきは多様な経歴、価値観を持った人材から生まれる。海外との人的交流不足とありますが、現在の企業のグローバル化について、どう思われますか?

2)事業感(事業を経営者目線で動かした経験)から基づくと思うのですが、早期に事業感を得るために、こういった環境に飛び込めばいいと思いますか?具体的な企業などあれば、お願いします。

あと、さらに今の内からできるのとなどございますか?

よろしく願いいたします。

ありがとうございました。

講師からのコメント

1 今回の講義で私が最も強調したかったことは、講義中にでもお話ししように下記の点です。

- ① リオオリンピックにおける日本選手の活躍は、強化種目の重点志向、中長期的な育成計画という、企業でいう競争優位の「経営戦略」が優れていたから
- ② バリューチェーンにおける価値創造が描くスマイルカーブを見ると、モノづくりの付加価値が小さくなってきている。日本の製造企業は未だ「自前主義」から抜け切れていない
- ③ 経営戦略、経営人材育成、知財等のソフトな技術進歩(無形資産)への投資、重点化が、特に米国企業と比べて日本企業に弱い、もしくは軽視している。日本企業の競争力は無形資産の活用、強化である
- ④ 日本企業、日本人はグローバル化と言いながらも、他の先進諸国と比べても海外企業等との交流・連携が不足し、かつ労働の流動性が希薄。このことがイノベーションの力はあっても事業化に至りにくい背景となっている

以上の点から質問への答えは、

- ① 日本企業がグローバル化しつつあるとは言いながら、日本人社員はローテーションの一環で海外での経験を積むことはできても、現地社員のグローバル化、現地社員の管理職・経営職への登用の遅れ、本社社員との給与等の人事制度での差別等の課題が山積している。海外現地法人からの本社経営者への抜擢・登用が日本ほど少ない企業はない
- ② 早期の「事業観」を養成するためには、若い時代に新規事業の立案と経営を任せる経験、新たに立ち上げる(海外)拠点、社内ベンチャー等に先ず手を挙げ、志願することが重要。若い時代には多少の失敗を許す組織風土を作ること(企業)も重要な人事政策と考える
- ③ 今の諸君は、講義中何度も強調したように、独自の歴史観、人間観、世界観という教養の土台を作ること(企業)に力点を置いて欲しい(私の痛切な反省から)。経済史の勉強は有効です。