

強みの見つけ方②

🕒 木曜日 2023.09.21 07:57 · 16mins

なぜ今この本で、新しい強みの見つけ方を紹介する必要があるのか、それはこれまでのツールに深刻な問題があるからです。こんにちは本解説チャンネルのSAMです。今回は田中雄一さんが書かれた、書くだけであなたの強みが見つかるノートという本を解説します。この本はこんなあなたにおすすめです。ビジネスで使える強みを見つけたい、今までの強み探しでうまくいかなかった。そんな方におすすめの本です。自分の強みを生かせる仕事がしたいというのは皆さん思うところでしょう。しかし、そんな強みは私にはないよという人や強みはあるけど、どう仕事に生かしていいかわからないという人も多いでしょう。

今回紹介する本はそんなあなたにこそ、おすすめの方法が書かれています。というわけでいつも通り最初にこの動画の結論を言っておきます。結論、強みは、自分の中から出てくるものではない、相手の求めていることを書ける周りが提供していない価値を軸にすることで、本当の強みを見つけ出すことができるというわけでこの動画では、1本当の力になる強みとに本当の強みを生み出す5ステップという順番で解説していきますので、ぜひお楽しみください。

1、本当の力になる強みとは、この章では、本当の力になる強みとはというテーマについて、本書から二つのポイントをピックアップし、解説していきます。解説していくのは、自己分析では本当の強みは見つからないということ。強みは絶対的ではなく、相対的であること。この二つのポイントです。ではそれぞれ掘り下げていきます。まず一つ目のポイント、自己分析では本当の強みは見つからないということについて、人が成果を出すのは強みによってである。

これは現代経営学の父と言われるピータードラッカー氏の言葉です。自分の強みを生かし、仕事をしたいという人は多いと思います。そういう人が最初にぶつかる壁というのが強みが見つからないという問題です。この問題に対しては、今までいろいろな方法で解決が図られてきました。今回の動画を見てくださっている方の中にも経験ある方がいると思いますが、自己分析や診断ツールというのがその解決策の一つです。しかし、ここでさらに問題が出てきます。

たとえ強みが見つかったとしても、それを実際にはどう生かせばいいのかという問題です。例えば、あなたは未来志向で物事を考える能力に長けていますという結果が出たとします。しかしその未来志向を、いつ、どんなときにどうやって使えばいいのでしょうか？結果としてよくわからないまま、消化不良に終わってしまうわけです。一体、今までの強み探しに何が足りなかったのでしょうか？その結論は相手目線です。

今までの強み探しはどれも自分目線のものばかりでした。そういうわけで、他人のことが全く見えていないままの強み探しだったということです。自分目線で強みを探して、自分だけの強みが見つかったとしましょう。しかしそれは相手の役に立つとは限らないんです。私達の仕事を評価するのは自分ではなく他人です。成果は他人が運んでくるものだと思います。自分がやったことで誰かに貢献できるからこそ価値が生まれるわけです。ですので仕事をする上で大事なのは相手目線です。

どうすれば相手の役に立ち、喜んでもらえるかを考えることです。では続いて二つ目のポイント、強みは絶対的ではなく、相対的であるということについて、ここがもう一つの大事なポイントです。それは強みは絶対的ではなく、相対的だということです。例えば、著者は元々IT業界の会社で働いていました。しかし、会社の中でのスキルは最低レベルだったそうです。つまり著者の絶対的なITスキルは低い状態にありました。もっと得意な人はいくらでもいるという状態です。これでは当然強みとは言えません。しかし著者が退職し、環境を変えたらその状態は一変します。

いざ会社の外の世界に出てみると、著者よりも遥かにITに疎い人だらけだったんです。環境が変わったことで何が変わったのか、会社の中では最低レベルだったITスキルが一転し、強みになったんです。著者はパソコンのセットアップをするだけで、涙を流して喜んでくれる人たちにたくさん遭遇したそうです。実際にそのセットアップだけの仕事でお金までいただくことができました。社内ではITの落ちこぼれだった著者は、社会ではITの天才として扱われたのです。つまり、強み弱みというのは、環境次第で変わる相対的なものだということです。

自分目線ではなく、相手目線が必要である。そして、強みは絶対的ではなく、環境によって変わる相対的なものである。この二つが見えてきたとき、今までとは違う本当の強みの探し方が見えてくるわけです。従来の強みというのは、自分が最も得意とすることでした。しかし、本当の強みというのは、世の中に一番貢献できることなんです。本当の強みが見つければ、自分自身の能力が変わっていなくても、相手から急に評価されるようになるでしょう。

平凡なままでも、天才のように見られるようになるかもしれません。では、次の章で、本当の強みを探す具体的なステップを見ていきましょう。では続いてに本当の強みを生み出す5ステップというわけでこの章では、本当の強みを生み出す5ステップについて解説していきます。ではまた先に結論から、本当の強みを生み出す5ステップとは、ステップ1、ゴールを決めるステップ2、相手軸を整理するステップ3、ライバル軸を整理する、ステップ4自分軸を整理するステップ5本当の強みを作るという5ステップです。これはシンプルに言うと、まず目

指すゴールを明らかにする。次に、相手のこと、ライバルのことを整理し狙いを絞る。

そして最後に、自分のリソースを踏まえて本当の強みを作っていくということになります。図にするとこのようになります。これは本書からの引用です。というわけで全体像を踏まえたところで、五つのステップについてそれぞれ掘り下げていきます。ではまずステップ1、ゴールを決める、これはまず目指したい理想の状態をつくるということです。目指す先をはっきりさせないとそこに向かうことはできません。とはいえ理想の状態を決めてくださいと言われても、すんなりできる人は少ないかと思います。今回は本書から、一つのコツを紹介しましょう。それは理想を作るためにまず悩みから入るという方法です。

なぜゴールを見つけるために、悩みから入るのでしょうか？悩みというのは、日ごろ感じていることです。理想の状態よりもすんなり言葉にしやすいからです。でもってゴールは悩みをひっくり返すことで見つけることができます。ですので最初に現状の仕事で感じる悩みを書き出します。さらに書きやすくするためにジャンル分けもします。人間関係、お金、時間、やりがい、その他に分け、さらに嫌なこと、避けたいこと、つまらないことといった形で分類して考えてみると書きやすいです。もちろん全てのジャンル、全ての分類に対して出す必要はありません。

こうして出した悩みに対して反転させて、理想の状態を作っていきます。例えばこんな感じです。残業ばかりで自由な時間がない、これをひっくり返し、定時に上がることができて、プライベートも充実。苦手なことを後輩に聞かれるのがしんどい。これをひっくり返して、後輩に対しても自信を持って接することができる。このように自分の現状の悩みをひっくり返していくことで、いくつかの理想の状態が出てくることでしょう。そして並べた理想の状態の中から、これはぜひ実現したいと思うものを選びます。

そしてここからさらに期限の設定、更なる具体化をしてゴールを作ります。今回は時間の都合上詳細は省略しますが、最終的にはこういった形になります。1年間で、上司、同僚、部下からも頼りにされ、残業時間を月45時間にまで削減し、ボーナス評定Aを取る期限が設定され、どんな状態になるかが具体的にになっています。これがゴールになるというわけです。では続いてステップ2、相手軸を整理する、これはステップ1で作ったゴールの達成のために、誰にどんな価値を提供するかという部分です。

特に大事なのが、誰にという部分です。ここが変わると、どんな価値を与えるかが変わってきてしまいます。さらに次の項目でもあるライバルの想定も変わります。今の職場で評価を高めたいなら、相手軸の高は上司、同僚になるでしょう。営業成績を上げたいのなら、クライアントになるかもしれません。転職なら、面接官や相手の会社自体が候補になります。自分のゴールに合わせて複数候補を探してみましょう。複数候補を並べてみて、考えてみましょう。

誰に価値を提供したら、最もゴールに近づくのでしょうか？このときのポイントは、身近な人をターゲットにする方が現実的だということです。職場の働き方を変えたいと言っても、会社の上層部に直接働きかけるのは難しいですね。まずは、一緒に仕事をしている直属の上司から考えるのがベターです。そしてこの誰が決まったなら、次はその人の困りごとにアプローチしていきましょう。困りごとには二つの種類があります。顕在的ニーズと潜在的ニーズです。顕在的ニーズは相手が既に自覚しているニーズです。上司を例に例えるなら、丸々の案件を進めてほしい。これは顕在的ニーズです。

それに対して潜在的ニーズは、相手が自覚していないニーズです。これは言葉には直接出てこないだけに、見つかるのが難しいです。例えば上司が職場の生産性を高めたいと思っているとします。この部分は自覚している顕在的な部分です。しかし自分では自覚しきれていない部分、つまり潜在的な部分では、部署部署Bの情報共有がスムーズになったらいいのと思っているのかもしれませんが。しかし本人はそれを認識できていないため、言葉に出すことも行動もすることができていません。

もしあなたがこういった潜在的ニーズに気づき、フォローができれば、上司からは自分のことをわかってっていると評価が一気に上がるでしょう。また、顕在的潜在的という切り口の他にもう一つの切り口があります。それが機能的と心理的という分け方です。これは例を挙げた方がわかりやすいでしょう。例えばプレゼンに関して言えば、機能的はコンペで位置を取りたい。それに対し心理的は、みんなの前で実力がないと思われたくないといった感じです。つまり、機能的な部分は、数字などのわかりやすい部分。

そして心理的な部分は裏に隠れた精神的な部分です。これらはどちらが重要というものではありません。どちらも重要で、セットで考えることが大切です。この二つの切り口を使えば、四つの事象に分けて整理することができます。こうすれば相手の困り事がわかりやすく見えてきやすくなるでしょう。こちらの図は本書からの引用です。このように二つの切り口を使い、四つの事象に分けて整理することで、困りごとが見やすくなります。そしてこのようにして、相手の困りごとが見えてきたらここからは、ゴールを決めるときと同じです。あなたのゴールの達成に最も大きな影響を与えそうなものをピックアップします。全部の困りごとに対応するのではなく、重要そうなものにターゲットを絞ります。では続いてステップ3、ライバル軸を整理するゴールの設定相手軸の整理ができた次はライバル軸です。ここは特に他の強み探しとは違うところかもしれません。ライバルが強いことを避け、弱いところを攻めることを考えていきます。ライバル軸の対象は、営業なら、競合他社職場内なら同僚転職なら他の志望者といったことになります。これも1人ではなく複数想定しましょう。5人くらい出せると良いのだそうです。そしてライバルが設定できたら、一旦前の項目で考えた困りごとのリストに戻ります。困りごとに対して、それぞれ解決策を考えてリスト化しましょう。そしてその解決策に対し、ライバルたちがどのくらいできるのか、それを可視化していきます。

表が完成するとこのような形になります。こちら本書からの引用です。左から困りごと、それに対する解決策、ライバルたちの評価という形になります。ここまでで、相手が求めている、ライバルが弱いポイントが見えてきます。つまりこれが狙い目になるわけです。では続いてステップ4、自分軸を整理する。ここまでで狙い目が見えてきました。ここでようやく自分軸の話が出てきます。ただ、ここまでの相手軸、ライバル軸と比べて重要度は低めです。仮に自分に経験がない、現時点では全く強みでないことでも、狙い目であるなら攻めていってもいいくらいです。そのくらいの重要度しかありません。

先ほど作った困りごと、それに対する解決策、ライバルたちの評価の表を見て、できる挑戦する難しいという評価をつけていきます。ここでの注意ポイントは、やりたい、やりたくないを混ぜないことです。好き嫌いを持ち込んでしまうと、本当は強みになり得ることなのに、やらないという選択になってしまう可能性があります。あくまでも目的はゴールの達成です。そのために成果を出すことです。ですのでここでの評価に好き嫌いを混ぜないようにすべきだと言います。そして自分軸の評価が完了すると、このような表になります。こちら本書からの引用です。

では続いてステップ後、本当の強みを作る、いよいよ最後の工程です。本当の強みを作っていきます。先ほど作った表の中から、どこを攻めるかを決めるということです。選ぶ優先順位が高いのは、自分が得意なものではありません。相手が求めている、ライバルがやっていないものになります。つまり、最も点数が低くなっているものが第1候補になります。もし候補になるものが二つ、三つとあるような場合は原点に戻りましょう。どれがゴールの達成に最も影響があるのかを考えてみるということです。先ほどの表で言えば、最もライバルの層が薄くなっている部署間で共通する課題を消し込む仕組みをつくるを選ぶのがいいということになります。ここまでできたら、一番最後の仕上げです。

文章にまとめましょう。言語としてまとめることで、初めて人は意識できますし、行動できます。まとめた言葉を音読してみるのも有効です。繰り返し口に出してアウトプットしてみましょう。音読していて引っかかりなく言えるようになると、あなたの頭の中に本当の強みのフレーズが入ってくるようになるということです。文章の例は以下のような形になります。こちら本書からの引用です。私は1年間で、上司同僚部下からも頼りにされ、残業時間を月45時間までに削減し、ボーナス評定Aを取るというゴールを目指します。そのために鈴木課長の納期に遅れているというお困り事に対して、部署間で共通する課題を消し込む仕組みを作るという価値を提供しますという具合です。

というわけで本当の強みを見つけるための方法の紹介はここまでです。最後に一つ大切なことを伝えておきます。本当の強みは、一度探して終わりというものではないということです。著者は、全てはテストというマインドを大切にしていると言います。実際、本当の強みを見つけて行動に移しても何も変わらないということが起こるかもしれません。しかしそれで諦めないようにすべきです。まだ行動した期間が足りないのかもしれない。相手塾の分析やライバル塾の分析が誤っていたのかもしれない。時間が経ち、相手の困りごとが変わってしまったのかもしれない。全てはテストです。駄目なら修正して再び行動に移しましょう。あくまでも目的は、自分で定めたゴールを達成すること。

本当の強みも、その手段でしかありません。手段はゴールの達成のためなら変えてもいいものです。むしろより良いものに変えていくべきものです。理想のゴールの実現のために行動を続けていきましょう。ではこのあたりで、最後に内容をまとめます。1、本当の力になる強みと、この章では二つのポイント、自己分析では本当の強みは見つからないということ。強みは絶対的ではなく、相対的であるということについて解説しましたに、本当の強みを生み出す5ステップ、この章では本当の強みを生み出す5ステップゴールを決める相手軸を整理するライバル軸を整理する、自分軸を整理する本当の強みを作るという5ステップについて解説しました。今回紹介した本画だけであなたの強みが見つかるノートについて、まだまだ紹介できていない部分が多いです。今回の動画で本当の強みを見つけたと思った方はぜひ本書を手にとって読んでみてください。いつも通りリンクは下の概要欄に貼っています。というわけで、今回の知識が何か少しでもあなたの人生の役に立てれば幸いです。

このようにこのチャンネルでは本の解説と、人生の役に立つ知識の紹介をしています。最新の動画を見逃さないためにもぜひチャンネル登録をお願いします。ではまた次の動画でお会いしましょう。