

## 「強み」を活かしたマネジメント

よく部下に自信を持たせるには成功体験を積ませることが大事だと言われていますが、「成功体験」とは何をさしているのかは曖昧です。更に、「成功」とは、そもそも何をさしているのかを考えてしまうと、より曖昧性が増してしまいます。本資料では、部下を動機づけるための「成功体験」の活用方法をご紹介します。

---

### 勘違いされやすい成功体験

「全社 1 位の目標達成率により今期 MVP として表彰」などは成功体験の分かり易いイメージです。しかし翌年、より高い成果を出すライバルの出現や、環境変化により思い通りの成果が出せなくなってしまったとき、その「自信」は簡単に崩れてしまいます。それどころか、目標を達成するために無茶な営業を行い顧客からの信頼を失うなど、本末転倒な結果に陥ることもあります。

他人に勝つことや、周囲からの賞賛を得ることを「成功」としてしまうと、本質を見失いかねません。つまり、**「成功体験」は他人との比較や、会社や上司から称賛を得るようなモノでは一過性の効果しか発揮しない**ということです。

---

### 部下を動機づける「成功体験」の作り方

動機付けに最も有効な成功体験は**「自分の強みを活かして、成果を創出していると実感すること」**。少し、ややこしいので分解して解説します。

<まずは、強みの理解>

「強み」＝「自分を特徴づける強み」

これは専門知識でも、スキルでも、仕事に対する考え方やスタンスでも、自分を特徴づけるものであれば、どのようなモノでも構いません。ところが、『あなたの強みは何？』と聞くと、大多数の人は考え込んでしまいます。特に、何でも卒なくこなすゼネラリストは、きっと答えに窮するかと思います。出来ないことが多い人の方が、強みは見えやすい傾向があります。

まずは部下の「強み」が何かを知ることが、多くのマネジャーのスタート地点です。

強みを考える際は、部下が好きなこと、ハマっていることを掘り下げていくと見つけやすいです。

科学的な根拠に基づいたアセスメントを活用して、強みを探すこともお勧めします。

(最もポピュラーな「VIA 強み診断テスト」はおススメです)

部下の強みを考えるとき、普段の仕事の中で成果に繋がっている「得意なこと」が「強み」だと決めつけてしまいがちですが、「強み」と「得意なこと」が必ずしも一緒ではないことにご注意ください。

<次は、活かしている実感が大事>

「強み」は知っているだけでは、効果を発揮しません。動機付けに活用するためには、仕事の中で「強み」が活かしていることを、部下本人が実感することが必要です。まずは、「強み」を見つけ、上司部下で互いに「強み」について認識を揃え、仕事の中でどのように「強み」を活かしているのか、今後はどのように活かしていくか対話していくことが必要です。「成功体験」を積むためには、この対話のプロセスが最も重要です。

**「強み」を知り、それを仕事の中で活かしていることが成功体験です。**

この成功体験を積むことで「自信」を持ち、自己肯定感が高まり、動機づけられ、生産性が高まります。

**マネジャーと部下が時間をかけて行う協働作業です。**

---

### 成功体験を更に有効活用する応用編

<新しい仕事で、効果を継続>

何年も続けているようなルーチン業務で、どんなに「強み」が活かせていても、継続による慣れは動機付け効果を低減させていきます。その為、半年に一度、強みを活かした「新たな取り組み」を行うことが、継続的にモチベーションを保つポイントになります。全くの新しい役割を与えるところまでは出来ないという場合は、今の仕事の中で、やり方を変えるなどして変化を加えることをお勧めします。

新たな環境・役割・手法の中で、自分の強みを活かした経験は、代えがたい自信に繋がります。

よく新しい職場や仕事に適応すると言いますが、適応するとは、自分の強みを新たな職場・仕事で活かせるようになった状態をさします。

<成功体験をスキルに変えると驚くほど効果があります>

自分の持っている強みを理解し、それを活かして新しい仕事・役割をクリアしていくと、新しいスキルが身に着きます。ケンブリッジ大学の研究によると、新たなスキルを身に着けることは、月給が15万（日本円）昇給したことと同じ程度の自信になることが実証されています。

**自分の強みを活かして、新たなことにチャレンジして、最終的にスキルを身に付けていく。**

これが、成功体験を働くモチベーションに変え、成果に繋げる好循環です。

---

<最後に組織として「強み」の依存関係をつくる>

個人の「強み」の活かし方を組織に応用することで「1 + 1 = 2 以上」の組織を実現します。

メンバー全員が相互にそれぞれの「強み」を認識し、その強みが活きる役割（仕事）を分担します。このとき出来る限り、一つの成果に対するプロセス内で分担することで、「強み」による相互の依存関係をつくります。**お互いの「強み」の連鎖により、1つの成果を創出することを意識した役割分担**を行ってください。

自分が担当する役割で「個人を特徴づける強み」が十分に活かしていると実感出来れば、他人に仕事を教えない、協力関係が出来ない、といったお互いを牽制しあう障害は少なくなります。