

成功・失敗・工夫
事例から皆様に今
私が伝えたい事

2018/11/17

はじめに

成功と失敗は、結果です。

結果から物事を見て、学びを得る事は、難しいかなと思いました。

人生には、「成功や失敗が、多い人生」と「成功や失敗が少ない人生」の2種類があるかなと思っています。

その要因は、外的な要因と内的な要因があるかなと思っています。

外的な要因は、コントロールできないものと考え、今回は、内的な要因を中心に考えて見たいと思います。

内的な要因

人生には、「成功や失敗が、多い人生」と「成功や失敗が少ない人生」の2種類があるかなと思っています。それを決める要因について、

内的な要因（自分で決められる事）には、どのようなことがあるのでしょうか？

内的な要因

1. 仕事に使う時間や労力に制限 (CAP)をつけないか？
2. スキルアップのために、自分の時間とお金を投資するか？
3. 経営者の立場で、物事を見られるか？考えられるか？
4. 仕事は、自分で提案するものか？
5. 会社のタブーに挑戦するのか？
6. 自分の信条にあわない会社の場合、自分の信条に合う会社に転職するのか？
7. 自分の会社に関係しているソーシャルビジネスに関心を持つか？
8. 海外との付き合いを喜んで行うか？

内的な要因

仕事に使う時間や労力に制限 (CAP)をつけないか？

スキルアップのために、
自分の時間とお金を投資
するか？

内的な要因

経営者の立場で、物事を見られるか？考えられるか？

内的な要因

仕事は、自分で提案するものか？

内的な要因

会社のタブーに挑戦するの
か？

内的な要因

自分の信条にあわない会社にいる場合、自分の信条に会いそうな会社に転職するの？

内的な要因

自分の会社に関係している
ソーシャルビジネスに
関心を持つか？

内的な要因

海外との付き合いを喜んで
で行うか？

オススメのスキル その1

彼を知り己を知れば百戦危うからず

【読み】 かれをしりおのれをしればひやくせんあやうからず。

【意味】 敵についても味方についても情勢をしっかり把握していれば、幾度戦っても敗れることはないということ。

ところで、

ご自分のことをどれだけ知っていますか？

オススメのスキル その1

ストレングスファインダー

- ▶ スtrenグスファインダーは、「ポジティブ心理学の祖父」として知られる著名な心理学者ドン・クリフトン（ドナルド・O・クリフトン）氏が開発した、「**あなたの才能を診断するツール**」です。
- ▶ スtrenグスファインダーを受けることで、あなたが日々の生活や仕事で高い成果を出し続けるために重要な「**あなたの強み**」を見出すために活用できる「**あなたの上位資質（才能の集まり）**」を知ることが出来ます。
- ▶ やりたいことを本能のままにやりながら、あなたに成長や満足感をもたらし、周囲からの称賛（成功）も与えてくれるという、あなたに「人生の成功」をもたらすものなのです。
- ▶ 2018年1月時点において全世界で約1800万人の人が受けている、世界中で高い評価を受ける才能診断ツールとなっています。

<https://strenghthfinder.com>

オススメのスキル その2

自分の言うことを聞いてくれないサプライヤーさんに、イライラしたりしたことはありませんか？

約束を守らない部下に怒るべきところを怒れず、後で、自己嫌悪になってしまったことはありませんか？

そのような怒りをマネージメントする方法を知っていますか？

オススメのスキル その2

アンガーマネージメント

自分の怒りの源泉を知る。

- ▶ アンガーマネジメントとは、「怒りで後悔しない」こと。つまり。「怒る必要があるときは、上手に怒れ。怒る必要がない時には、怒らないようにする。」です。
- ▶ 自分が怒った理由は、相手側にあるのではなく、自分側にある。自分の「こうあるべき」という価値観に基づいて怒っている。
- ▶ 怒った理由を確認するために「アンガーログ」をとるといいかも。

事例 その1

Aさんは、大手IT企業の間接購買の購買管理職です。社内で使う携帯電話代の平均金額(ARPU)が高価なことに気がつきました。

<https://ja.wikipedia.org/wiki/ARPU>

購買担当者に確認したところ、下記の状況がわかりました。

*携帯電話各社は、弊社の大口顧客なので、RFPを行って、1社にまとめることは、できません。(社内の営業部の反対が強すぎる。)

*過去にグローバルから1社にまとめるとの指示がきましたが、日本法人のトップからWWのTOPにエスカレーションして、現在の複数社購買が維持されました。

*会社のタブーです。ケガをするので、やめた方がいいと思います。

さあどうしましょうか？

事例 その1

気づき

- ① タブーは、それを乗り越えると大きなゲインがある。
- ② グローバル・ルールは、外れる可能性がある。

事例 その2

Bさんは、大手IT企業の間接購買の日本の商材グループの購買管理職です。

日本以外のチームは、国別の商材グループは、存在せず、全て、グローバルの商材チームに直接レポートしていました。

自分の上司（ある商材のDirector)に、どのようなことが自分に期待されているかと聞いたところ、他の国のように、してほしいと言われました。

*日本のメンバーは、英語力が低くて、海外の上司と直接仕事はできないでしょう。と言われてます

さあどうしましょうか？

事例紹介 その2

気づき

会社のために働いた人間は、当然それなりの処遇を用意する。。。ということは、グローバルでは、あたりまえでないことに気がつきました。

自分のJOB SECURITYも含めて、自分の振る舞いを考えないといけないようです。

結果として、隣の部署の仕事になりましたが、これは、結果オーライという感じ
です。