

会社で仕事ができるようになる

内容

会社で仕事ができるようになる	1
1. 仕事ができる人とは.....	1
2. 価値観の切り替え.....	3
3. 内定までの人、入社後も伸びる人.....	5
3.1 社会的な見方・考え方を身につける	6
3.2 知識を活用するためには総合的な思考法が必要.....	6
3.3 持続的に成長するために自分で評価する力が必要	7
3.4 スキル習得法を知る.....	8
4. 今からでもできる訓練法	9
4.1 体力・気力の訓練	9
4.2 意欲・価値観の変化.....	9
4.3 スキルの習得.....	10
4.4 使える知識の整理	10
4.5 知識活用スキル	11
5. 最後の注意	11

1. 仕事ができる人とは

就活で勝ち抜くためには、希望の会社に採用されることが大切である。そして、そこで幸せな会社生活を送ることも、長期的には重要なことである。会社で幸せな生活を送る条件の一つは、その会社に於いて有能な人財であり、仕事ができることである。さらに、採用に於いても、仕事のできる人財から選別される。従って、仕事のできる人財になることは、就活およびその後の会社生活に於いて、大切なことである。

さて、仕事ができる人とはどのような人であろうか？学校の成績だけで決まるものではない。一つの考えは、仕事のできる人間についての、アメリカの心理学者マクレランドが、高能力外交官の行動研究から編み出した、

コンペテンシーの概念を説明するときに利用する氷山モデルである。

このモデルの意味することは、人間の行動は知識やスキルなどの見える部分だけでなく、自己像・価値観などの見えない部分に大きく影響されているということである。このように考えると、単なる知識テストだけで、仕事の出来る人間を選抜すると言うことが、いかに難しいか納得いくと思う。

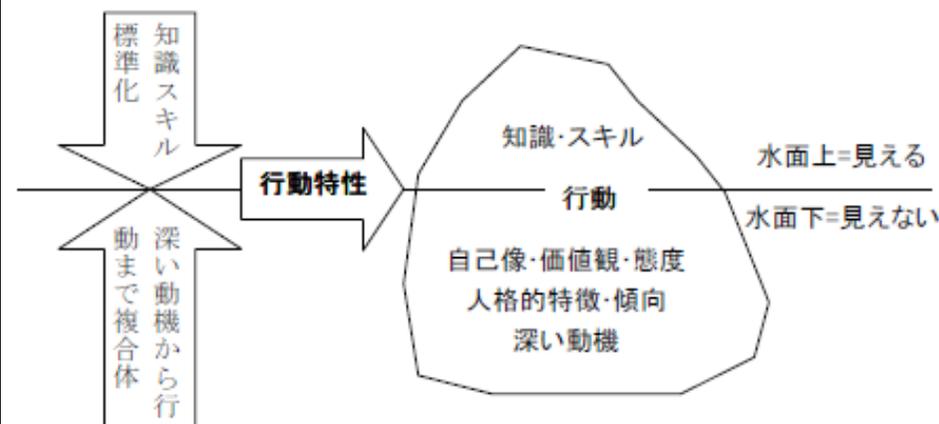


図1 仕事上の行動に関する氷山モデル

さて、この氷山構造をもう少し具体的に考えて見よう。図2は、知識の活用と言う面から、関連する能力を描いたものである。まず体力・気力が無いと、何事もできない。その体力や気力を引き出すためには、意欲や必要である。この意欲は自分の価値観に合致しないと引き出すことができない。これらの部分が氷山モデルの水面下の部分である。

一方、水面上の部分でも、基本スキルと言う、あまり議論されていない部分がある。この部分も軽く見てはいけない。現在では IT スキルなどを重視するが、その前提として必要な文書の読み書きや、対人能力などの基本的なスキルに関しても、もう一度考え直さないといけない。色々な提出書類を書くのにどれほどの時間をかけているか。この時間が短くなれば、どれだけのことができるだろうか？このように考えると、スキル訓練を行って、日常生活のスピードアップを図ることは、人生を有意義に過ごすためにも重要である。

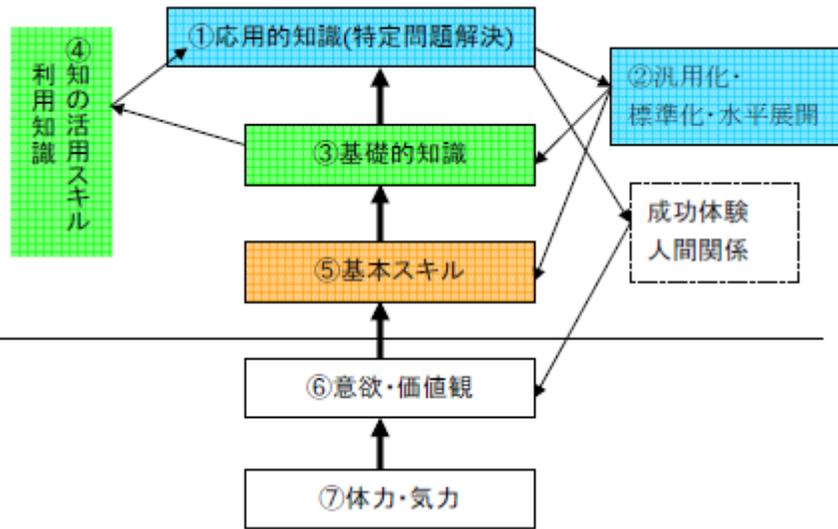


図2 知識・スキルおよびその他の能力図 (KSO モデル)

そして、スキルの上にあるのが基礎的知識である。ペーパーテストで主に評価する部分が、この基礎知識とスキルの部分である。しかしながら、知識があっても生かし方を知らなければ、実際の仕事では生かすことができない。また仕事に関しては、その分野特有の知識がある。これは会社の資料・規則から読み取るか、先輩からの伝承で身につけるものである。このような会社の蓄積に対して、謙虚に学ぶ姿勢も重要である。そして、人に言われただけの仕事ではなく、自分が創造的にかかわるためには、基礎知識の生かし方を知らないといけない。このような知識の活用スキルと言う観点でも、自分の力を伸ばすことを考えるべきである。

また一つの仕事が終わった後、その経験を一般化し、次にも使えるように考えることも重要である。さらに、仕事の関係者からの感謝を貰ったら、それを糧としてさらに意欲向上に努める。このようなサイクルが回れば、仕事が楽しくできるようになる。

2. 価値観の切り替え

このように、仕事ができる人になる為には、単なる知識の量だけではなく、多様なモノを身につける必要がある。特に、意識していない層の影響

は小さくない。この層でも、体力・気力を短期でつけることは難しいが、意欲・価値観は、比較的短期に自分で意識して変えることができる。特に学校的価値観から、会社生活的な価値観への変換に成功することは、大学生から、社会人への切り替えに於いて、例えば就活での内定確保や、入社後の成長に大きく影響する。

また、価値観は自分の能力開発を進める推進力になり、仕事を行う場合でも自分の価値観に合うときは、気持ちよく進めることができる。以下の表1に大学的価値観と、会社の価値観の対比を示す。

表1 大学的価値観と会社人の価値観

大学的価値観 (理想重視)	会社人の価値観 (現実性重視)
<ul style="list-style-type: none"> ・成績(先生の評価)重視 ・教官と学生の上下関係中心 ・理想的条件での検討 ・学問的厳密な論理を優先 ・与えられた教材での勉強 ・ボランティア等の社会貢献 	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事の成果と過程を重視(自己責任) ・上司以外にお客様等多様な関係 ・現実的で可能な答えを求める ・納得し易い話を重視 ・自主的な能力開発 ・納税など仕事上での貢献

上表1をもう少し具体的な項目で説明する。よく就活生が「社会に貢献したい」と言う。しかし、そこで企業の立場で言えば、

「まず利益を上げて納税する。そして社員を雇用する。」
 ことが、大きな社会貢献と言う考えがある。もう少し踏み込むと「税金も納めていない学生の分際で偉そうに言うな。」と言う本音が出てくる。

特に、学生時代の発想を入社後も引きずり、勉強というものは絶対的に良いものだ、という思い込みがある人がいる。しかしながら、与えられた任務の遂行が会社では重要であり、そのために必要な以上の能力開発は、自分の自由時間をやりくりしての作業となる。会社での知識評価は、『使えるのもの』が重要であり、教科書知識の量で測るものではない。

これと関連して、資格の問題がある。確かに仕事によっては、医師免許、弁護士資格、1級建築士などの、その資格がないと従事できない仕事というものがある。このような資格は、入社選別の足切条件を突破するために重要である。しかしながら、資格の保有は、学校成績に優秀と同じように、

それだけで仕事ができる証拠にはならない。資格は有ればよい程度で、その上に何ができると言う観点が必要である。

このようなくいちがいには、お互いの持っている世界観の違い、特に社会人の場合には、関係している世界を広く考える必要があることが原因となることが多い。学生の場合には、学校社会と言う限られた世界で考えるため、納税などの社会の仕組みまで、考慮が及ばないことがある。しかし、自分が納税する立場になれば、社会で生活するためには、資源が必要と言う観点で、税の必要性和重みもわかってくる。

こうした価値観の切り替えは、話を聞いて直ぐに変わるというものではない。しかしながら、このような価値観の影響を受けていることを意識することは大切である。そして、他人は別の価値観を持っているということを、きちんと理解することが、意思疎通の円滑化に大切である。

いきなり会社生活的な価値観に切り替えることは、難しいかもしれないが、会社向けの価値観を意識するだけで行動は変化する。

3. 内定までの人、入社後も伸びる人

採用側の立場に立てば、排除されるべき人罪は、

「正社員と言う肩書だけを求め、それがゴールの人間」である。つまり、「XX 社員と言う立場に胡坐をかく人間」である。一方、求められている人財は、

「日々の仕事をきちんとこなしながら成長し、**他の人の仕事まで創出できる**ような人。」

つまり与えられた仕事は、きちんと行う。その上での成長をする。さらに総合職の責任として、他の人達の雇用や仕事の進め方の改善にまで貢献する。このように総合的な活躍ができる、能力をもつことが期待されている。

このような人財になる為には、どのようなことを考え、実行すればよいのだろうか。色々な要素はあるが、以下の点に注意すればよいだろう。

1. 会社の状況に合わせた思考法を使える(価値観を合わせる)
2. 状況に応じて知識の活用ができる
3. 持続的な成長を心がける(スキルの習得方法を知っている)

少なくとも、このような力を入社後でもよいから身につけて、伸ばしていく可能性を示すことができれば、採用される可能性は増えるであろう。以下、各能力について説明する。

3.1 社会的な見方・考え方を身につける

最初に、成績中心の大学的な発想から、仕事の結果重視に切り替える必要がある。一般に、成績だけという単純な価値観しか持たない人間は、会社生活に於いてトラブルを起こすことが多い。仕事で生きる思考法は、学問的な厳密さよりも現実に対応し、納得できるレベルが大切である。また、先端的な高度な知識よりも、基礎的でも使える知識が大切である。例えば、経済の難しい話より、損益分岐点と言う概念をきちんと理解して、実際の仕事の上で、自分達の仕事は損益分岐点を越えているか、どのような行動をすれば、損益分岐点を変えるのか、意識し行動につなぐことが重要である。もう少し具体的に言えば、自分一人採用すれば固定費が上昇するので、損益分岐点を押し上げる。それを補う貢献をどうすればよいか、これを常に考えることが必要である。

また、会社で働く人には、色々な立場の人がいる。管理職や総合職としての重い責任を持つ人もいるし、パートタイマーとして家庭のことを優先する人もいる。このように、他の人の立場を考えながら、活かしていくことが重要である。自分を大切にするとともに、他人の立場も大切にしないといけない。

3.2 知識を活用するためには総合的な思考法が必要

知識を現実の状況で使えるようにするためには、種々のスキル等が必要になる。これを身につけるためには、実際の仕事の上で、経験を積むことが大切である。一つの成長の考え方は、以下の段階を踏むことである。

- 段階0 自分の知識を教科書からノートにまとめる
そのノートで他人に説明できるようにする
- 段階1 実際に起こっていることを、知っている理論を使い説明する
- 段階2 既存事例を抽象化してモデル化していく(一般化を考える)
既存事例が他に応用できないか考える
- 段階3 自分で新しいモデルを作り上げていく

仕事に慣れていない段階ではまず実際の現場で起こっていることを観察し、抽象化して理論的に説明できないか試みる。例えば、ある物体が壊れたとする。その時、亀裂の形から見て、応力の集中が起こったのではと考える。このようにトラブルの原因を考えると、学生時代の知識を動員し

で説明すると言うことは、自分の知識を活かす良い訓練になる。

次に、自分が仕事をした成果などを一般化して考える。標準化を常に考えるという癖をつける。自分のしていることを、一般的な表現にする訓練を行う。例えば、文書を作るときも、同じような文書を統一したひな形にできないか考える。この時、憲法から、種々の特殊法規に展開する、法律の階層構造の考えを応用する等の発想も大切である。

そして仕事が解ってくると、自分で仕事全体を見渡した、抽象的なモデルを作る。このモデルができれば、色々な理論が適用できるようになる。例えば、典型的なお客様と、自分たちの関係をモデル化する。その上で、お客様の動機を、心理学などの理論を使って説明し、シミュレーションしていく。さらにこのモデルの上で、自分のストーリーを作っていく。このようなシミュレーションができるようになれば、新しいことの提案も容易にできるだろう。こうした、総合的な図式を描く能力が、自立した仕事を行うためには大切である。

なお、ここで一つ注意しておくことは、このように会社で使う知識は、必ずしも最先端の専門知識でなくてもよい。大学の2~3年で学ぶ、専門課程での基礎知識が役立つことも多い。基礎的なモノの使い込みが大切である。特に、大学時代の教科書は、自分が講義を受ける立場でなく、講義する立場になれば使いにくいと思うだろう。自分が講義する立場になれば、自らの考えを入れて書き込んだノートを使うことが便利になる。ノートの形での知識の再整理を行うようになれば、使える知識は増加してくる。

3.3 持続的に成長するために自分で評価する力が必要

さて、就活の採用時に評価される点の一つは、入社後も無事成長する力である。この力を発揮するために必要なことは、自分で評価する能力が身につけていることである。この評価には、二つの側面がある。一つは、何を身につけるべきという方向付け、優先度付けの評価あり、もう一つは能力が伸びたことを自分で測る評価力である。

学校的社会に於いては、先生の与える教材をきちんとこなすという方向性、そして成績と言う評価を先生に任せる、受け身の生活であった。しかし、自立した人間としては、自分が必要とするものを選ぶ自主性が大切である。そして、成果評価に関しては、まず自分が納得するという自主性が必要になる。学生時代の話で言えば、答えに自分の作った証明の裏付けがあるレベルが必要である。一方、自分の仕事の全体像を把握した上での評

価も大切である。大きな仕事の一部分の担当であっても、その必要性をきちんと理解しないとイケない。

一方、他人の評価も必要であるが、誰がどのような形で評価してくれるか、これは自分か選ばないとイケない。会社生活では、色々な人と交わる。その意見も色々ある。そこで、正しい評価を見出す力をつけなければならない。自分の耳に気持ちの良いことだけを聞くのではいけない。しかし、単なる評論家の言葉に惑わされるのもいけない。このように、自分の核を持った上で、他人の評価を上手に取り込んで太らせることが、自律的な成長のために必要である。学校的な発想では、会社の評価を、給与査定や資格などでしか見ることができない人もいる。しかしながら、仕事の与え方や、上司の一言などで評価を与えていることも少なくない。これを感じない人がトラブルを起こす。

なお、他人の評価には、明確な点数的評価だけでなく、感謝の気持ちという評価、不満を示すという評価もある。人の心をうまく掴み、感謝の心を感じることは、成長のために大きなエネルギーとなる。そのためには、自分も他人への感謝の心を持つことである。人に感謝し、感謝される関係は、仕事に対する意欲を引き立て、さらに価値観を作る。こうした水面下の力が、人間を成長させるのである。

3.4 スキル習得法を知る

もう一度、図2の体系図に戻って考えて見よう。図2では、知識とスキルを分離している。学生時代には、この二つの区別を理解していない人も多いと思う。しかしながら、スキルの習得は、知識の習得とは異なり、繰り返し訓練で身につけることが必要である。見方を変えれば、まだまだ能力向上が可能である。

例えば、読み書きと言う基本的なスキルを考えて見よう。会社生活では、メールのやり取りの頻度は少なくない。ここで、速読してメールを処理することができれば、自分の時間が有効活用できる。速く読み取り、決断して返事を書く、このようなスキルをきちんと鍛えることで、仕事の改善は常に行えるようになる。

体育会系の部活など行っていれば、一つの技を自分が身につけるために、どれだけ訓練したら成果が出るか経験があると思う。この経験を、仕事の上でも生かすことが大切である。特に対人スキルは重要である。対人スキルでも人の話をよく聞くことが基本であり、テレビのニュースなども、き

ちんと情報を採取する訓練としてみれば、有効な道具となる。

なお、話を聞いてもわからない時、その人が前提としている知識や価値観が理解できていないことも多い。色々な人の世界観があることを知り、そのようなものと考えて聴くことが大切である。

4. 今からでもできる訓練法

今からでもできる、能力開発の訓練法は以下のとおりである。

4.1 体力・気力の訓練

体力・気力の訓練と言っても、体育会の訓練のようなものをイメージする必要はない。それより、毎日の仕事をきちんと継続して行う。これができる体力・気力があればよい。そのためには、毎日規則正しい生活を送る習慣をつけることが第一である。

一方、体力に関しては、個別の訓練事項として、手書き文字の訓練がある。現在の IT ツールの普及で、文書は書くよりパソコン上で打ち込む作業が多くなっている。しかしながら、小論文試験など手書き文字で評価を受ける状況も少なくない。手書きに文字に慣れていないと、800 字程度の小論文でも、手が引きつって書けないという事態になる。このため、毎日数百文字を書く訓練を行うことは、体力づくりとして有効な訓練である。新聞のコラムの書き写しなどは、文書力を増すことも含めて一石二鳥の効果がある。

4.2 意欲・価値観の変化

特に「大学内価値観と別のものが有る」ということを認識することが、大切である。そのために、例えば新聞を全て読む、また日経ビジネス等の会社人が読む雑誌を、始めから終わりまで読む。このような経験も大切である。一つの新聞、一冊の雑誌を通して読むことで、色々な物が見えてくる。時には、矛盾する記事内容もあるだろう。そのような経験を通して、多様な価値観があることを、意識するようになる。

また、歴史小説などを読みながら、その時代の生活条件を想像して、なぜこのようなことを考え、行動したかを理解できるようになれば、多様な価値観と言うものが理解できるようになる。

4.3 スキルの習得

習得すべきスキルには、色々な物があるが、全てがつながっていくので、どこか一つ突破すれば、他のものも身につく可能性が高い。スキル訓練の前提として、どのような分野でも

「自分の能力向上可能性を信じる」

ことが大切である。例えば、記憶力増強の訓練に於いても、

「記憶しすぎることを恐れてはいけない。自分の無限の力を信じる。」と考えを変えるだけで、記憶力が増加した例もある。

スキル訓練にも色々あるが、就活に於いて特に効果的なスキルは、文章理解力の向上である。ここで一つの裏技は、小学校高学年の算数の文章問題を解く訓練である。算数の文章問題は、きちんと内容を理解すれば、半分は解けている。そして、問題の主旨を自分の言葉で考えることが、思考力の訓練にもなる。例えば、悪名高い鶴亀算でも、鶴の足 2 本と亀の足 4 本の違いに着目すると一般化して考える。これが説明できるようになれば、論理的な思考法の訓練にもなる。SPI 等の適性検査に於いても、この訓練は好影響を及ぼす。

もう一つ、就活で大切なスキルは、面接のための人の話を聞く訓練である。面接に於いて、質問の主旨をきちんと理解し、正確に答えることができない人は多くいる。このため、他人の話を集中して聴く訓練は大切である。このスキルは、学校の講義をきちんと聴いてノートにまとめる、テレビの放送内容をまとめるなど、日々の生活に於いて、集中した時間を持つことで、身につけることができる。

なお、面接に於いては、一般論と具体的な経験の両者を関連付けて話すことも大切である。

4.4 使える知識の整理

就活生が落ちる罫に、知識の量を求めるが、質に気が回らない状況がある。知識に関しては、基礎的なモノがきちんと身につけていることが大切である。今ある知識を、他人に説明できるようにするにはどうすればよいか。このための訓練として、ノートの作り方は重要な能力である。特に教科書の記述をまとめる部分と、自分の経験等の具体例を書き込む部分を意識することで、使える知識と言うものが解ってくる。

数学の例では行列の計算などは、いつでも使えるようにしておく、他の分野の理論記述が見やすくなる。

4.5 知識活用スキル

知識を活用するためには、まず現実の世界で起こっていることを、自分の知識で、どこまで説明できるか常に考えることである。これを試すと、現実世界を抽象化して考える、複数の知識を組み合わせるなどの工夫が必要になる。最後に総合的なモデルを作り上げる経験まですると、知識の活用法が一般化したものとして身につくようになる。

5. 最後の注意

上記 4. の訓練をきちんと行くと、かなりの能力アップが出来る。この時に陥る罠として、『意識高い系』症状がある。自分がしっかりしてきた、そこで会社の仕事の仕方等見ると、旧来のものに縛られて、非効率的な仕事をしているように見える。このような、見方をしてつい口に出してしまうのが、『意識高い系』の症状である。

このように、現在の状況が非効率に見えても、色々な事情でそのような進め方になっている場合がある。例えば、必ず増設改造が発生するので、改造の手間を最小限にするために、わざと余分なものを作っている。また、メンテナンスの作業者のレベルに合わせて、作業の単純化のため、通常は使わないツールが入っているなどの例がある。

一般的に若いときには、自分が今行っている仕事しか見えていない。しかしながら、長く存続している会社にとっては、製品のライフサイクルを見ている。さらに言えば、廃却リプレースまで見込んだ仕事をしている。また作業者のレベルも色々あり、標準的な知識・能力の人材で確実にこなすレベルが大切である。

このような広い観点で見ると、自分の考えが間違っている可能性がある。謙虚に反省できれば、『意識高い系』症状から、抜け出すことができる。

自信と謙虚さのバランスを保つことが、成長するために必要な条件である。

以上