

部下の成長を支える条件

では、どうすれば、マネジャーは、「部下の成長」に責任を持ち、それを支えていくことができるのでしょうか？

この問いに対して、「いかに部下を指導するか？」や「どうすれば部下を教育できるか？」といった視点で多くの議論をすることもできるでしょう。

しかし、私は、「部下の成長」を支えるために、マネジャーに求められるものは、究極、ただひとつであると思っています。

自分自身が成長すること。

そのことに尽きると思っています。マネジャーが、ひとりの職業人として、ひとりの人間として、どこまでも成長し続けていくこと。そのことが最も大切なことであると思っています。

そして、もしマネジャーが、どこまでも成長していきたいと願い、どこまでも成長していくことができるならば、部下は、黙っていてもその姿から何かを学んでくれるでしょう。そして、「成長するマネジャー」のいる職場には、黙っていても「成長のエネルギー」に満ちた空気が生まれてくるでしょう。「成長の場」とでも呼ぶべきものが生まれてくるでしょう。その「場」こそが、部下の成長を支えるのです。

そして、マネジャーは、そうした「場」を生み出すことをつうじてこそ、部下の成長に責任を持ち、それを支えていくことができるのです。「いかに部下を指導するか？」や「どうすれば部下を教育できるか？」といった議論は、実は、そのあとにやってくるべき議論なのです。

なぜならば、「教育」というものに最高の方法があるとするならば、それは「成長の方法」を教えることだからです。ひとりの職業人として、ひとりの人間として、どうすれば成長していけるか。その方法を伝えることこそが、最高の教育だからです。

そして、「成長の方法」とは、その最も高度な部分は、言葉にして表わせない「暗黙知」なのです。それは、「こころの姿勢」や「こころの置き所」とでも呼ぶべき、言葉にならない世界なのです。

したがって、この「成長の方法」の神髄を部下に伝えるには、何よりも、マネジャー自身が成長していく姿を見せることが、最高かつ唯一の道なのです。

だから、マネジャーに求められるものは、究極、ただひとつなのです。

自分自身が成長すること。成長し続けること。

そのことによってこそ、マネジャーは、「部下の成長」を支えていけるのです。

そして、だからこそ、「部下の成長」に責任を持つことによって、マネジャー自身が成長していけるのです。そして、そのとき、マネジャーは、部下が成長していく「喜び」と、自分自身が成長していく「喜び」の二つを味わうことができるのです。