

部下の能力を引き出す

人材育成の中で「**部下の能力を引き出す**」ということは、とても大事な事です。人間には持って生まれた能力や特性があるということは言うまでもないことですがそれぞれの能力というものに優劣があるわけではないのです。

例えば営業能力と企画能力を優劣比較することはできない。営業では抜群の長けた能力を発揮するが、新しい企画をし、プレゼン資料をわかりやすくまとめたりすることは苦手という人間もいる。一方で企画能力は素晴らしいが、人と関わる営業は苦手という人間もいる。だからこそ、その人の得意分野を見だし、適材適所に配置することは大切なことなのです。一方で苦手だからこそ、経験させるという事も、その人を育てる過程では必要な事でもあります。

この両者が、同じ仕事をしている時、実績などに差が出てくることもあるでしょう。その時点だけを比較すれば「できる人間」と「できない人間」という評価になるかもしれませんが、あくまで一時的なことで、能力というものは、その時々によって動いているもので、担当職務やターゲットが変われば、上長や職場環境(部署・同僚)が変われば、又勉強や経験を積み重ねれば、「できる」「できない」が逆転することもあります。

部下を評価するときはその時点の結果だけで、単純に永遠の評価をしてはならないのです。「**個々に優れた能力を持っている**」そう捉えれば、部下への観察や対話を十分にしながら良いところを引き出す。そうすることで部下に対する限りない愛情が生まれ、何ものにも惑わされない**人材育成**ができるのではないのでしょうか。

長嶺 堅二郎

