

優秀な人材を育てる

管理職の誇りはいろいろあると思いますが、一番は優れた人材を育てることではないでしょうか。自分が育てた部下が、その部署の中心的存在になり活躍をしている姿をみていると嬉しくなるものです。その部下には、もともともっていた資質があったかもしれないが気が付かず埋もれていた良いところを引き出して、指導によって開花していくことがあります。

私も会社生活でキャリアを積んでいく中で、様々な部下をみて感じてきましたが、中堅の部下でも、キャリアの少ない部下でも、上司である自分より優れた才能や長所を持っている人間は沢山いました。その優れた部分を引出し、力を発揮させることが上司の役割でもあります。このことはきちんと認識すべきことで、その中できちんと向き合って、部下をそして自分を磨いていくことが大事だと思っています。

一方で出来すぎる上司の下では部下は育たない場面も見てきました。見ていると出来すぎる上司は何でも自分でやろうとし、又それをやってしまう。それ故、部下は上司に頼り切ってしまったり、やる気をなくしてしまったりして、経験、体験が出来ずスキルアップの機会を失ってしまうことになります。

部下が活動する上で、観察し考えてやらなければいけないことは、自分の経験の中で、マイナスだと思われる要素を取り除いてやることと、自分が若い時に嫌だったことはやらないように配慮することが大事です。

またトラブルが生じた時は黙って見ておくのではなく、状況によっては上司が対応の仕方、解決の仕方を部下に手本をみせて、学ばせていくことです。部下の中にはまだトラブル対応の経験がない、トラブル処理能力がまだ備わっていない人もいますのでから。

管理職の能力として、年上の部下や自分より経験豊富な部下、能力の高い部下をいかにマネジメントできるかも大切なスキルです。

そして優秀な部下を育てることができる管理職は、更にステップアップしていくものだと思っています。



長嶺 堅二郎