

部下の視野を拓げるには（1）

部下育成上の悩み

管理職の方々が日常抱えておられる問題点の1つに、「部下の視野がなかなか拓げられない」という悩みがあるようです。私自身も、よく「どうやって視野を拓げるよう指導すればいいでしょうか」と尋ねられます。

一概に「視野を拓げる」といっても、いろいろな意味が含まれますが、ひとまずここでは、物事を捉える基盤となる視点を、自分が普段捉えている視点以外に立って考えてみられるようになることを指すこととしましょう。つまり、自分以外の他者の立場に立ってロジックを組み立て、「他者はなぜこのように考えるのか」という論理を明らかにすることです。

疑いを持つのは難しい！？

このメールマガジンでも、これまでそのためのいくつかの方法を提案してきました。まず素朴に“疑い”を持つこと、事象の骨子を論理的につかむために、事象の構成要素を考え、各要素間の関係がどうなっているかを考えることなどです。

ただ、そもそもこうした“疑い”を持つこと自体が難しいという声も時折聞こえてきます。疑いを持つためには、自分が当たり前と信じている枠組みをいったん崩してやらないといけなくて、それはかなり精神的にハードな作業を伴うからです。

以下では、こうした「当たり前のことを疑う」ための、そして視野を拓げるための実践的なテクニックを紹介しましょう。きょうまず皆さんに紹介したいのは、「中国の古典」を読んでみることです。（・・・実践的と言っても、それですぐに解決するような類の処方箋ではありません。あしからず。）

中国古典の効用

企業の経営者の立場にある方々にとって、中国の古典といってひとまず思いつくのは、孔子の「論語」あるいは「孫子」ですね。例えば、プレジデント社が発刊しているCD講座でも、孔子の「近き者説^{よるこ}べば、遠き者来たらん」を引きながら、自国を喜ばせるような政治を行えば、遠い国からも人材が集まり国はますます栄える、すなわち「身近な社員や顧客、株主を喜ばせる経営ができれば会社は発展する」と説いています。

あるいは、「戦わずして勝つ」ための情報戦略やリーダーシップのあり方を説いた孫子の兵法を、経営の座右の銘にしておられる経営者の方々も多いようです。

その他、よく読まれている中国古典は、リーダー学の教科書とも言われる「貞観政要^{じょうがんせいよう}」、人間不信の上に立ったリーダーのあり方や人間関係の対処法を説いた「韓非子」あたりでしょうか。いずれも、私が述べるまでもなく中国古典の名著で、経営者が読むにふさわし

い、示唆に富んだ作品ばかりです。

忘れられた中国古典：荘子

ただ、こうしたラインナップにほとんど取り上げられない、忘れ去られた中国古典の名著があると私は信じています。それはずばり「^{そうじ}荘子」です。

「荘子」といっても、高校の倫理の授業でも、老子に並んで、軽く触れられる程度の扱いなので、名前すらご存じない方々もおられると思います。ただ、ここ数年、この荘子に関する解説書がいくつか出版されていて、隠れたブームになっているようです。

その中で、私自身がいちばん読みやすいと思うのは、福永光司著『荘子 内篇』（講談社学術文庫、2011年）です。中国語の原文と読み下し文、そして福永氏による日本語の解説・解釈が付されていて、わかりやすいのでお勧めです。

管理職になる前に視野を拓けられる！

なぜ私がここで敢えて、あまり取り上げられない「荘子」を皆さんに紹介したいかという、それは、トップの経営者層の皆さんにではなく、中間管理職の皆さんや、さらにこれから管理職を目指される若手の方々に是非読んで頂き、視野を拓けるのに役立てて頂きたいからです。

荘子は、事象や物事を普通とは逆から捉えて、一般に常識と考えられている考え方が唯一の正解ではないということを説く論者です。徹底したポジティブ・シンキングを貫き、ネガティブ精神をもの見事にプラス思考へと180度転換してくれます。

次回、その例を具体的に紹介することにしましょう。

株式会社インソース <http://www.insource.co.jp/>

〒101-0054 東京都千代田区神田錦町 1-19-1 神田橋パークビル 5階

TEL : 03-5259-0070 FAX : 03-5259-0075