

人と組織の力を高める 『人材マネジメントラボ』

答えのない時代に 求められる相互の学び

英必諾企業管理諮詢(上海)(インヴィニオチャイナ)

董事兼総経理 CEO 大城 昭仁氏

松下村塾の学び方

高杉晋作、木戸孝允、伊藤博文など、幕末・明治期に多くの人材を輩出した松下村塾。吉田松陰という「大先生」の下に、多くの弟子たちが集い、学んだというイメージを持たれている方も多いだろうが、実態は少し違ったようだ。

この私塾の建学趣旨を吉田松陰は、「そもそも吾の塾をひらきて客を待つは、一世の奇士を得てこれと交わりを結び、吾の頑鈍を磨かんとするにあり」と書いている。

松下村塾は、先生が教える形の塾ではなく、お互いの個性をぶつけ合うことで、自分の「視野の狭さ」に気づかせる塾だったようだ。技術や知識の「教授」ではなく、「相互学習」型の学びで高い視座と洞察を鍛える場だったことが、不確実性の

10



大城 昭仁 (おもしろ・あきひと) ●野村證券などを経て、04年インヴィニオ入社。100社を超える上場企業で人材開発体系

の構築、次世代リーダー養成プログラムをはじめとする各種研修プログラムの企画運営、グローバル組織開発プロジェクトを実施。日本証券アナリスト協会検定会員 (CMA)、国際公認投資アナリスト (CIIA)。浦東新区外商投資企業協会理事。

高い環境に強い人材を創り出した。激動の時代にきら星の如き人材あつたのではないだろうか。

答えのない時代の学び

先行きの確実性が高い——言い換えれば「答えがある」時代には、決まったルールの中、決まった目的に向かって最短距離で走る力が求められる。だから、技術や能力を効率的に習得するような「学び」が必要となる。江戸時代であれば、中国の古典であり、現代であればMB Aや〇〇術といったものになる。

しかし、「答えのない」いまのような時代に、もつとも重要な「学び」はそれとはまったく違う。最短距離を突っ走ろうとスタートを切る前に、どちらに走るのかを決めなければならぬ。これを決めるのは、先行き

を見通す洞察であり、その洞察を生むものは、まさに人間力そのものだ。

深く広い教養、高い視座、偏見なくありのままに物事を見通す目。技術や能力を高めるだけでなく、「人間を磨く」ことが求められる。

環境に合った学びのスタイル

「学び」と聞くと、「先生」が教え、「生徒」がそれを聞いて身につける「授業」のスタイルを無意識にイメージしていないだろうか。答えがある時代には、そのスタイルは効率的で効果的だ。しかし、「答えのない」時代、当然だが「先生」も答えを持っていない。だから、「授業」では限界がある。

例えば、管理職研修。新任管理職に、最低限のマネジメントを教えるには「授業」が効率的で良い。しかし、管理職経験がある者のマ

ネジメントレベルを一段と向上させようとする場合、そういうものは不十分だ。

いまのビジネス環境の中で、どうやって部下を正しい方向へ導くべきか、どのような組織作りをしていくべきかといったことは、事業を取り巻く環境やその会社の戦略による。経験豊富な「先生」のやり方が通用するとは限らない。対話や議論を通じて見つけた、自分の方法論でなければ、本当に使えるものにならない。

特に、いまの中国はまさに刻々とビジネス環境が変化する時代。こういう時代の学びとは、相互刺激によつて、まさに「吾の頑鈍を磨かんとする」ことである。視野を広げ、自分の認知の偏りを認識するような人材教育が求められている。 ※バックナンバーをPDFでご用意しております。ご希望の方は当社までご連絡下さい。

INVENIO CHINA

Discover the Potential for Leadership

英必諾企業管理諮詢(上海)
(インヴィニオチャイナ)

経営的視点から、企業風土の変革や組織・人材の強化、育成に取り組んでいる。研修やワークショップ、オフサイトミーティングの場を使い、組織・人材の潜在力をEduce = 引き出して顕在化させる独自の手法に強みを持つ。

■上海市浦東新区世紀大道8号
国金中心2期8楼
☎021-6062-7290
🌐http://www.invenio.cn/
✉infochina@invenio.jp