

識学マネジメント Tips

「存在意義編」

～会社における社長・上司の存在意義とは？～



存在意義とは？

「あなたの存在意義は何ですか？」
と聞かれて即答できる人は少ないと思います。

ですが、
「あなたの仕事で求められていることは何ですか？」
という質問ならば、答えることができるでしょう。
上司の仕事における真の存在意義について考える、
それがこの資料のテーマです。

- ▶ 言うことを聞かない部下に、お伺いをたててしまっている
- ▶ 優秀な部下に逆らわれる、嫌われるのが怖い。
- ▶ 部下と親しくなりすぎて、業務指導がやりづらい。

こんなお悩みをお持ちの方

なぜ、このようになっているのか。
本来はどうすべきなのか。

「存在意義」という観点から順序立ててお伝えします。

結論

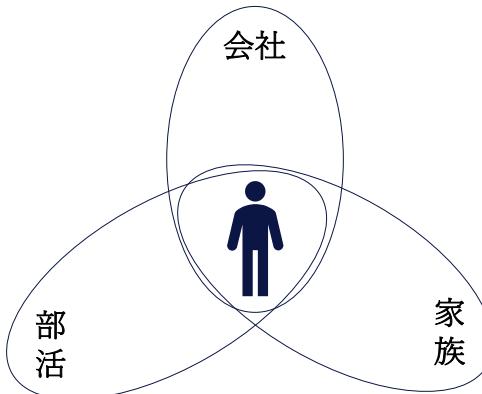
それは上司であるあなたが、
部下からの「個人としての存在意義」
を獲得しようとしているからです。

1 存在意義とは

人間は多くのコミュニティの中で、他者と関わり合いながら生きてています。その生きる目的の一つに、他者からの「存在意義の獲得」があります。例えば、野球部に新しく入ってきた後輩には「先輩としての存在意義」を獲得したいと思いますし、魅力的な異性と出会ったら、「異性としての存在意義」を獲得したいと思うはずです。

そして人間はその存在意義を獲得するための行動をします。

野球部の後輩には、先輩として野球の指導をする
部活に必要な雑務を指示する等して接します。
そして後輩も、後輩としての存在意義を獲得しようと、
指導をお願いする・雑務を率先して行うのです。



1 存在意義とは

ここで先輩が「個人としての存在意義」を獲得しようとすればどうなるでしょうか。

個人として好かれたいがために、練習中に厳しい指導は行わずなあなあと雑談をするようになり、後輩の方も(この先輩には後輩の存在意義を獲得しにいかなくていいんだな)と暗に認識して、上記のような指導のお願い・雑務の引き受けはしなくなるはずです。
このように非常に緩い雰囲気になってしまった部活が果たして試合に勝てるでしょうか。

そしてこれと同じことが会社内で起こると、最初の課題が起こるようになります。



2 個人としての存在意義

これを会社内に置き換えてみましょう。

つまり上司は部下に対して「上司としての存在意義」を獲得しにいくべき存在であり、「個人としての存在意義」を追ってはいけないです。

例えば以下のようなことをしていないでしょか。

- ・部下からの相談に親身にのる
- ・部下の成果が悪くても、笑顔で励ます
- ・飲み会では無礼講も許す

これらは

- ・部下に嫌われたくない
- ・良い上司だと思われたい

という「個人としての存在意義」を獲得しようとしている行動であり「上司としての存在意義」ではありません。

3 上司はなぜ上司なのか

では「上司としての存在意義」とはなんでしょうか。

そのために重要なことは、会社において「“良い”上司かどうかを決めるのは誰なのか」ということです。それを理解するには、上司がなぜ上司であるか、上司を上司たらしめているものが何なのかを考えてみましょう。

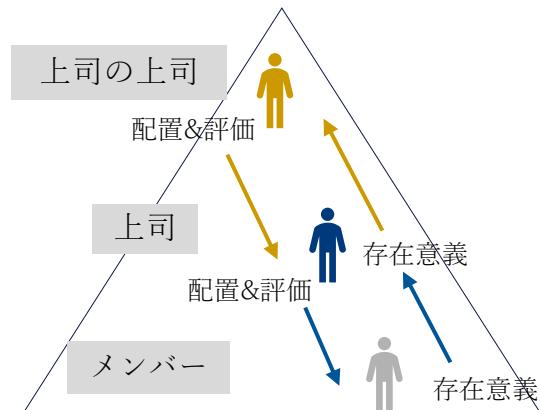
上司はなぜ上司なのか。

答えは、上司のポジションにいるから上司ということです。

つまり、上司は会社の中で、上司の上司から
「君、この上司ね」と配置されたから上司なのです。

この配置は、上司の上司が、
「○○さんが上司のポジション（役割）に適任である」と
考えた結果であるため、逆に言うと、
適任ではないと判断されれば上司ではなくなってしまいます。

そういうわけで、会社における“良い”上司かどうかを決めるのは、
上司の上司ということです。



4 上司としての存在意義

それでは、上司の上司にとっての“良い”上司とはどういう存在でしょうか？
あなたが上司の上司だとしたら、どう考えるでしょうか？

答えとしては「上司の上司が責任を果たすために、有益な成果を上げてくれる存在」になります。

当然、そこには

「未達成の部下を明るく励ます“良い”上司」
「たまの無礼講を許してくれる“良い”上司」という内容は入りません。

上司の上司から求められる成果を上げられるのが“良い”上司なのです。

この求められている成果を出すために行なうことが「上司としての存在意義」です。

つまり、そもそも存在意義を部下に対して獲得しようとしていたのが間違いであり、
上司に対して獲得するべきなのです。

5 社長の存在意義は？

上司の存在意義は、その上司に獲得しなければならない。その上司も同様です。

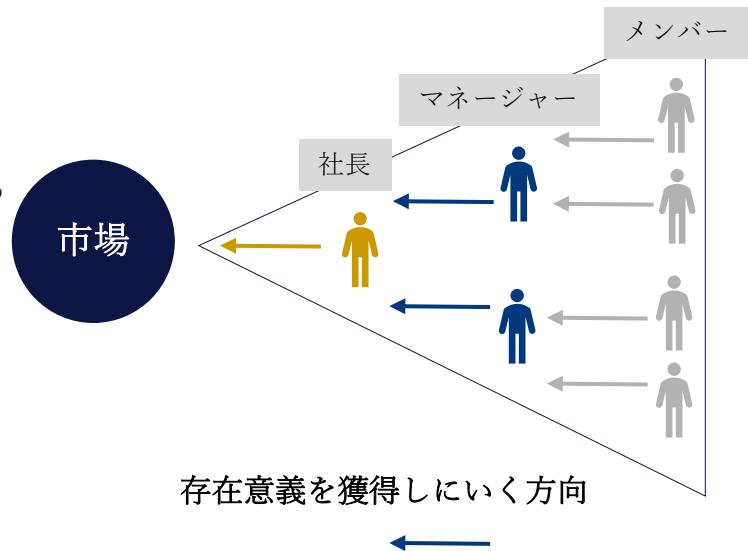
では、会社内で頂点に位置する社長は誰の存在意義を獲得しなければならないのでしょうか。

答えは市場です。

他にも株主や、求職者等も当てはまります。

会社の代表たる社長は、社会やステークホルダーから直接評価される立場になります。

会社として、市場からの存在意義を得ようとして役員に指示し、役員は社長からの存在意義を得ようとして部下に指示し、その部下も…
と繰りしていくのが組織の正しい存在意義の獲得です。



6 存在意義に関するQ&A

Q：仕事ができず落ち込む部下をフォローしています。

A：落ち込みをフォローすると、部下ができなくてもこの人から大事にされているという存在意義を獲得してしまい、部下としての存在意義を獲得しようとしなくなります。

Q：部下の仕事を手伝い、個人としての存在意義を獲得することで、部下が頑張ろうとなることもあるのでは？

A：部下の仕事を手伝うことが常態化すると「上司が最近仕事を手伝ってくれないから頑張れない」も認めることになってしまいます。

Q：「今任せられている業務だと頼られている感じがしない」という部下がいます。

A：部下は、今求められていることを実行することでしか価値を獲得できない存在です。今の成果を見て評価が高まれば更に業務を与えましょう。

まとめ

- ▶ 部下から「個人としての存在意義」を獲得しようとしてはいけない
- ▶ 自分の上司からの存在意義を獲得しなければならない
- ▶ 市場から存在意義を得ようとするのが企業であり社長の役割

無料マネジメント相談のお知らせ

弊社では、累計4000社以上に導入された
「識学」講師による無料マネジメント相談を行っております。

「具体的に自社でどのように導入したらいいかわからない」
「離職率を下げるのにどういう手段があるのか知りたい」

マネジメントに対して、
不安や課題を抱えている経営者・管理職の皆様、
弊社講師が、豊富な事例より解決を手助けいたします。

【無料マネジメント相談の詳細はコチラをクリック】

