

未来創造志塾14期第6回(2015年8月10日)

帝王学、NO2・参謀学を学ぶ

第6回のテーマ「韓非子②」帝王学

未来創造志塾 建塾の志

目的

二十一世紀、新しい時代の大転換期を生き抜くための理念や経営の哲学を共に学び合う。
経世済民の高い志を持ち、日本人としての使命を探究し、切磋琢磨し合い、未来に向けての価値を創造し、共感の和を広げる。

誓い

一、大局観察

何事も高所、大局から、情勢判断する習慣を心掛けます。

一、使命探究

人間の持つ無限の可能性を信じ、自らの使命を探求し、価値の創造に努めます。

一、自己挑戦

常に智慧と向上心と勇気を忘れず、共に励ましあい、立派な日本人となることを目指します。

未来創造志塾、第14期

会費(年)	今回14期はオープン参加(経営者とNO2 役・参謀候補生・経営幹部)	
2万円(一人)	未来創造志塾14期 講義10回分	2時間30分
会場	東陽町産業会館を予定しております。	

第14期は、東洋哲学・思想関連著書をテキストにして、対話形式で講義

ビジネスの本質と価値観、経営戦略と人間学を学びながら、具体的な実践に繋がります。

第14期予定 「帝王学・NO2・参謀学」			テーマ
第1回	3月9日(月)	第1回	孫子①理念
第2回	4月13日(月)	第2回	孫子②戦略
第3回	5月11日(月)	第3回	孫子③戦略
第4回	6月15日(月)	第4回	孫子④人事統率
第5回	7月13日(月)	第5回	韓非子①帝王学
第6回	8月10日(月)	第6回	韓非子②帝王学
第7回	9月14日(月)	第7回	韓非子③統率力
第8回	10月5日(月)	第8回 変更	貞観政要①参謀学・帝王学
第9回	11月9日(月)	第9回	ドラッカー①トップリーダー論
第10回	12月14日(月)	最終回	ドラッカー②リーダーシップ・参謀
検証	1月18日(月)	振り返り	振り返り・プレゼンテーション

場所 : 江東区産業会館 会議室(地下鉄東西線東陽町駅) 予定

時間 原則第2月曜日、午後6時30分～午後9時

年会費 : 2万円/1人(1年間10回分) 講義の録音 CD 送付(都度参加の場合は3000円/1回)

14期第6回 テーマ「韓非子2」人を動かす帝王学を学ぶ!

参考テキスト:人を動かす「韓非子」の帝王学 中島孝志 太陽企画出版(1500円)

統合思想に学ぶ実践人間学……現代の経営にいかに関用するか?

性善説か性悪説か?

日本……性善説

日本の宗教文化 ルース・ベネディクト(菊と刀)人間の性質は生まれつき善であり、信頼できるもの「穢れ」は容易に取り除かれ、人間の本質である善が再び輝き出す。誰でも仏となる可能性を持っている内なる神を持たない日本人。(欧米では判断基準は神の言葉)

欧米……性悪説 では……中国は?

性善説	性悪説
孔子(論語)……儒教	韓非子……法家
仁(徳) 修己治人 徳治主義	利(法と術) 刑名参同 法治主義

人は利で動く

「利」への欲望がある。煩惱には「食欲」「憤怒」「嫉妬」=自己中心的な情性が元

人は己の利益を求めて行動する。己にとってプラスになるもの、無意識のうちに計算し、行動する。

利を求める人間の本性をあるがままの現実(善?悪?言っていない)

「人主の患は、人を信ずるにあり。人を信ずれば則ち人に制せられる」備内……人間不信

孔子の人間観察法

3つの視点を持つて(為政第二)

第1に、その人の「なす所を視よ」何をしているのか、その行いを注視せよ、(言葉でなく行動)=形名参同

第2に、その行動の「由る所を觀よ」動機は何か?その目的は、何が欲しいのか?

第3に、「安んずる所を察よ」気持ちのいいところ、喜びとすることは何だろうか?

信用できるかどうかを判断する3つの視点

第1に「小さい約束を守れる人」第2に「時間を普段から守れる人」第3に「決めたことを続けられる人」

刑と徳(法治主義)

仁義(主観)ではなく、法・刑罰といった客観的基準、普遍性を信に置くべきとした。

法と刑罰、恩賞……「賞と罰がきちんと対応すれば、何の心配もない」用人

賢者や智者の出現をあてにするには間違い。

名君は偶然にたよらない。必然のやり方を採用する。……韓非子は平均人をもとにしてすべてを考える

刑罰の目的

① 応報

② 予防・抑止……韓非子の目的「刑を以って刑を去る」⇔⇔重刑主義

③ 教育・更正

世の中の難しいことは、必ずや簡単なものから起こる。天下の大事は、必ず些事から起こる。

「大は必ず小より起こる」「天下の大事は、些事から起る」喻老篇……それを賢明、聡明という。

第1章 正しい物差しを持つ——初見篇

組織の善し悪しはすべてリーダーで決まる、人を育てる前に自分を律せよ！(18p)

物差し＝「価値観」・・・形名参同

例) 会議・研修・営業——何を一番大切にするの？(その判断基準は？ 今—未来、客—社員、KKD—準備)

効果の範囲と強さ・・・選択と集中(戦略) リーダーで組織は変わる！(トップ2割)

部下はリーダーの価値観で動く、教えるべきことは価値観である(23P)

部下の一生は最初の上司で決まる(7割+2番目9割)

健全な組織とは？(適度なストレス＝3年 マンネリになると組織は腐る)

価値観＝仕事への取組み姿勢(意志)

指示には3種類

訓令	発令者の意図・狙い・目的を明示	言わなくても出来る部下
命令	両方	言ったらできる部下
号令	部下の任務が明示	言っても出来ない部下

ポイント＝トラブル・アクシデントが発生した時？ 部下は上司を注目している！(だから準備が大切)

第2章 衆知を集める——主道篇

本音をさらけだすな、頭の良さを隠しておけ(34p)

イエスマンには気をつける

部下がバカに見えてしょうがない人

ワンマンの反対は「衆知を集める」＝耳を貸す、耳を傾ける・・・そんな上司にはアイデアを言い易い(報連相も)

松下幸之助の口癖「君、どう思う？」＝ただひたすら聞く・聴く、訊く(自分の判断を述べない)

・・・なぜ？そうするのか？そうしないといけないのか？

「君主の経」40p

名君の常道は知者にその力を発揮させ、自分はそれによって物事を判断する。

コーチングよりもエデュケーティング

正解を教えない。正解は正解とは限らない。トップから結論を言わない。・・・気づくように持っていく。

・・・結論＝上司は問題などを解決できないから。(現場主義・顧客接点、情報に気づくかどうか？)

「泣いて馬鹿を斬る」信賞必罰47p

功には碌で報いることが寛容(西郷隆盛)

名誉・地位(権限)・お金・・・仕事の報酬とは？

人間にも賞味期限がある！

「人気と人望」52p

「徳は弧ならず」尊敬と信頼・・・価値観

トップは熱意・・・無私(大義・志)

最後は運「ツキ」

部下を操縦する7つの術

1. 部下の言い分をお互いに照合して事実を確かめること
2. 法を犯した者は必ず罰して威信を確立すること
3. 功績を立てた者には必ず賞を与えて、やる気を起こさせること
4. 個別に意見を聴衆し、実績によって結果責任を問うこと
5. わざと疑わしい命令を出し、思いもよらないことを尋ねてみる
6. 知っているのに知らないふりをして、どう応えるか観察すること
7. 意図することの逆のことを言ったりして、相手を試してみる

組織管理のポイント

トップが警戒すべき6つの徴

1. 権限を部下に貸し与えること
2. 部下が外部の力を借りること
3. 部下がトリックを使うこと
4. 部下が利害の対立につけ込むこと
5. 内部に勢力争いが起こること
6. 敵の謀略に乗せられること

絶対多数は理性的判断をおこなわず、本能的に功利へと、打算へと向かう。

善悪の判断とは別にその絶対多数の現実を認め、そこから効果的対応を考えなければならない。

それが現実だ。

「質」とは人間の「資質」「能力」であるが、世の人間のうちで優れた資質を有する人物、特異な才能を持つ者は少数である。