

なぜあの経営者は
いち早く成果を上げられるのか？

組織で結果を出すリーダーの 究極の思考法

経営者、起業家、著名人を含む

400万人以上の人生を導いてきた

世界的指導者たちのメンター、

アンソニー・ロビンズから学ぶ、

最強の組織を作るための究極の思考法、

人材育成法、コミュニケーション術



目 次

第1章 組織で成果を上げるリーダーが持つ究極の思考法

1. 要求する基準が低いとそれに見合う結果しか出ない
2. 本当に重要な問題を特定する
3. 問題の意味づけを変えてみよう
4. 3つの方法で状態を変えれば、プラスの方向へ動き始める
5. 自分自身との会話の質が人生を決める
6. 「決してあきらめない」と決意しよう

第2章 周りを巻き込み結果につなげる最強のコミュニケーション術

7. 部下の強みを見つけたら徹底的に伸ばす
8. あなたが目先のことにとらわれると周囲の部下もつられてしまう
9. どんなコミュニケーションも信頼関係なしには成立しない
10. 悩んでいる部下には
11. 「君が必要なんだ」と伝えることが部下の意識を変える
12. 自分が受け取るのを待ってはいけない

はじめに・・・

結果を出すリーダー、成果を上げるリーダーの共通点とは何でしょうか？

それは彼らがリーダーを支える「組織・チーム」を持っていることです。

多くの成功している経営者、社会的地位を持つリーダーたちは、一見彼らのカリスマ的な経営戦略やマーケティングによって、成果を上げているように見えます。

しかし、経営戦略やマーケティングは彼らの成功要因の一部にすぎません。

松下幸之助氏

本田宗一郎氏

稲盛和夫氏

孫正義氏

など、伝説と言われるような経営者は、経営戦略やマーケティングを実務に落としこむために「強い組織」を形成してきたのです。

あなたの身近にいる「成果を上げている」「結果を出している」というリーダー、「この人は違うな」と思うような人を思い浮かべてみてください。

恐らく、まわりのたくさんの人々の協力や応援を得ながら、よい組織・チームを編成し、大きな功績を挙げているはずです。

さて、ではどうしたらあなたも「最強の組織」を作ることが出来るのでしょうか？

本書では、その方法を、数々の経営者・リーダーを導いてきた、世界的指導者たちのメンターとして知られるアンソニー・ロビンズの教えをもとにお届けします。

■ アンソニー・ロビンズについて

世界的指導者たちのメンター Anthony Robbins - アンソニー・ロビンズ（愛称：tony - トニー）は、2019年の時点で54社の会社を経営。パートナー企業を含む年間売上高は合計で6000億円以上（アンソニー・ロビンズ社調べ）。

世界的な指導者やセレブリティ、著名人、トップアスリートをクライアントに持つ世界的メンターです。

トニーのクライアントは例えば、ロナルド・レーガン、ビル・クリントン、マザー・テレサ、ネルソン・マンデラ、アンドレ・アガシ、レディガガ、アッシャー、マーク・ベニオフ（セールスフォース CEO）といった人物です。



これまで100カ国400万人以上を指導。多くの人々が彼の教えによって人生を好転させてきました。

また年間1億人の貧しい人々に食料を供給するなど、様々な寄付や慈善事業にも力を入れています。

本書の発行元であるラーニングエッジ株式会社は、2014年にアンソニー・ロビンズ来日セミナーを主催しました。

当初4000名だった定員が、発売後1週間を待たずに完売。最終的に6000名以上の方々が参加されるビッグイベントとなりました。

世界No.1コーチとして知られる、アンソニー・ロビンズの講演費は、1 million US Dollar。約1億円です。

これが当時のアンソニーの1日の講演費でしたが、2019年時点では倍の約2億円以上が必要になっています。

そんな希少かつ、多くの人々の人生を変えてきたアンソニー・ロビンズのコンテンツ（教え）は様々な気づきや、変革を私たちに与えてくれます。今回はその中でも、

「組織で成果を上げるリーダーが持つ究極の思考法」

「周りを巻き込み結果につなげる最強のコミュニケーション術」

というテーマに絞り、レポートとしてまとめました。

■ **なぜ、日本人ではなく 海外のアメリカ人コーチの教えなのか？**

それは、海外には日本には無い、分かりやすく体系立てられた、誰でも（どんな国籍やバックグラウンドを持つ人でも）結果が出や

すいコンテンツが多いということです。これは多種多様な人種や国が隣接し、ひしめき合っている欧米諸国の環境や地理、文化による影響です。

一方、日本では「和」「心」「あり方」など、少々具体的な行動や方法ではないことに重きが置かれます。しかし、これは悪いことではありません。むしろ、欧米諸国にはない素晴らしい文化、歴史であり、その精神性は海外から高い評価を受けています。

そこで、本書は日本人の持つ「心」「あり方」と言った、素晴らしい文化や歴史を尊重し、それらをベースとしつつ、具体的で体系的な「海外の成功法則」を組み合わせることで、他では得られない価値を得ていただける内容にすべく編集をしました。

本書があなたのビジネスの発展と繁栄につながり、より豊かで幸せな人が増えることを心から願っています。

ラーニングエッジ株式会社
アンソニー・ロビンズ事務局

第1章 組織で成果を上げるリーダーが持つ究極の思考法

今は「真のリーダーシップスキル」が求められる時代になってきました。社会が「混乱」に溢れ、未来を予測することができなくなったからでしょう。混乱の要因の一つが「情報の混在」です。

様々な情報が、インターネット、SNS などに溢れ、技術が進歩し、私たちのライフスタイルも自由度が増しました。

この自由度が増すことは一見よいことに思えます。しかし、情報が増え、自由度が高まることで、多くの人には「迷い」「不安」を持つようになりました。

そのような時代に求められるのが、「何をすべきか」「何をしないか」を明確にし、言葉と行動によって成果へと導ける真のリーダーなのです。

真の結果を出すリーダーは何を考え、何を基準に意思決定をしているかを、これから具体的にお伝えします。

1. 要求する基準が低いとそれに見合う結果しか出ない

結果を出すリーダーは高い「基準」を持っています。

定期テストで、80点をめざすと、結果は75点ほどになるでしょう。
100点をめざしたら、95点になる可能性が生まれます。

ビジネスも同じです。

要求する基準を低くしていたら、いつまでたっても大きな成果は得られません。

「業界トップになる」など、基準を厳しくすることで初めて行動につながります。そして、見合う結果が出せるようになります。

基準を達成するために、「限界」という言葉を自分から追い出しましょう。そして、達成したときのイメージをリアルに描いてみるのです。

また、基準に向かうための戦術を考えることも大切です。目標から逆算して、今すべきことを考えるのです。その時に大切なのは、お手本となる人を見つけて、行動や信念を学ぶことです。参考となる本に学んでも構いません。

求めている成果を出している人がいれば、その人のセミナーや講演会に足を運びましょう。

出来るだけその人の近くで同じ空気を吸うことです。

1人で悶々と考える必要はありません。

目標と具体的なイメージを持つことが成功へ何よりも大切なことなのです。

◇最強の組織をつくるポイント◇

目標から逆算して今、あなたがやるべきことは何ですか？

あなたの求めている結果や成果をすでに手にしている人は誰ですか？その人達はどのような道のりを経て達成したのですか？



“If you want to change your life,
you have to raise your standards.”
—人生を変えたければ、基準をあげることだ—

2.本当に重要な問題を特定する

緊急事態が起きると、どうしても人間は目の前の事態だけを見てパニックに陥りがちです。

しかし、パニックになると本質的な問題の確認や解決策から意識を遠ざけてしまうことになります。

期日までに納品が間に合わない、重要な書類を紛失した、得意先を怒らせた……。

そのような時、人々は怒られる、迷惑をかける、信頼をなくすなどの感情から、強い焦りや不安に襲われやすくなります。

周りが混乱している時、あなたも同じようにパニックに陥ってはいけません。まず落ち着きを与え、対策を考え、指示を出す必要があります。

これは仕事に限ったことではありません。お金がない、体調がすぐれない、人間関係が難しい、規模の大小や重要度の差はあれ、問題がなくなることはありません。

ですが、**本当に重要な問題は多くはない**ものです。

100の問題があっても、1問目から全部解かないといけないわけではありません。

あなたがすべきなのは、限られた時間の中で、相手を否定することなく、本当の問題について共に考え、向き合い、解決策を見出し、激励することです。

◇最強の組織をつくるポイント◇

あなたが組織の「問題」ではなく、「解決策」にエネルギーを注ぐために出来ることは何でしょうか？



“Identify your problems, but
give your power and energy to solutions.”

—問題を特定はするが、力とエネルギーは解決策へ注ごう—

3.問題の意味づけを変えてみよう

例えば、重要な取引先に対してミスを犯してしまったとしましょう。その時あなたが「もうダメだ」とつぶやいたら、組織は失望し、解決に取り組む意欲を失ってしまいます。

起きた問題は仕方ないと一度落ち着き、「**この問題からどんな成長が得られるか**」といったプラスの意味づけに変えてみることです。それにより、解決策が出てきたり、むしろ問題が起きたことで、取引先や部下との結束力が強まったりします。

すべての問題は、次のステージに至るまでの成長のステップです。
大きな問題が起きると、私たちはどうしてもマイナス側に気持ちが傾き、怒り、悲しみ、不安などに感情が支配されてしまいます。

過去は変えることができます。厳密に言うと、問題が起きてしまったという「事実」は変えられないかもしれませんが、問題に対する「意味付け」は変えることができるはずなのです。

◇最強の組織をつくるポイント◇

今あなたが直面している問題は、あなたの人生にどんな成長をもたらしますか？

その問題が理想の未来を実現するための通過点だとしたら、どんな意味があるでしょうか？



“Every problem is a gift
-without problems we would not grow.”

—すべての問題は大切な贈り物だ。
問題なきところに成長は生まれないのだから—

4. 3つの方法で状態を変えれば、プラスの方向へ動き始める

誰にでも、体や心の調子が悪いときはあります。そんな時は、3つの方法に注目しましょう。

①体の使い方

拳を強く握り、胸の位置を今より2センチ上げてみてください。人間は体の構造上、それだけでパワーを得られる仕組みになっています。トップアスリートは、いつもそのような肉体の状態を保っており、それが競争心や自信の源となっています。

②言葉の使い方

「辛い、きつい、厳しい」といったマイナスの言葉ではなく、**「よし、やるぞ」「一歩前進だ」**と、前向きになれる言葉を意識的に使ってみましょう。

③焦点の当て方

「なぜ私はこんな人間なんだ」「どうしていつもこうなんだ」という問題に焦点を当てるのではなく、「自分はこうなりたい」「こういう結果を出したい」という求める結果に焦点を当てましょう。

これら3つの方法を全部一度にやっても構いませんし、1つずつでも構いません。あなたの状態が変われば、それに応じた結果が必ず現れます。

◇最強の組織をつくるポイント◇

これら3つの方法を習慣化するためにできることは何ですか？



“Once able to handle very well their feelings and thoughts.
We should be able to also have an effect on other people.”

—自分の感情や思考を上手に扱えるようになれば、
他の人達にも影響を与えられるようになる—

5. 自分自身との会話の質が人生を決める

あなたが前進する可能性を奪ってしまう言葉があります。

「しかし」「でも」という否定言葉です。

例えばあなたが、新しい事業プランを会社に提案したいと考えたとします。ところが、あなた自身が頭の中でささやきます。

「しかし、あの人の説得が面倒だよなあ」

「でも、あの人がきっと反対するだろうなあ」

そうして、多くをあきらめてしまうのです。

誰の心にも、自分に問いかける自分がいます。

その**自分との会話の質が、人生を左右します。**

何か行動を起こそうとしても、それを否定する言葉ばかり自分に投げかけられていたら、現実は何も変わりません。

外部の評価に合わせたルールなど捨ててしまいましょう。根拠のない自信を持つのです。「必ずできる」と宣言してみましょう。

◇最強の組織をつくるポイント◇

あなたの可能性を確信に変えるために、自分自身に何と声をかけますか？



“The important thing is changed to
"believe" that go well from the state believe.”
—大切なのは、信じる状態から『確信』に変えることだ—

6. 「決してあきらめない」と決意しよう

電球を発明したトーマス・エジソンは、その過程で1万回も失敗したそうです。そしてこう言いました。

「それは失敗ではない。この方法では電球は光らないという発見を1万回行ったのだ」

凡人と偉人の分かれ目はこの感覚ではないでしょうか。世の中には、必ず目標を達成する人がいますが、それは**目標を達成するまでやり続ける**からです。

多くの人はゴールの1.5メートル手前で棄権することを繰り返します。目の前のゴールテープが見えていないのです。

アンソニー・ロビンズの人生を変えた師の一人に、ジム・ローンという人物がいます。ある時、ジムはアンソニーにこう言ったそうです。

「人間は物事がうまくいかない時、寒々とした心境になる。そして、これは永遠に続いてしまうものだと思いがちだ。しかし、こう考えてはどうか。人生には季節があって、今私は冬の季節にいる」

冬の次は何が来るでしょうか。春です。

太陽が大地を温める季節です。新しい種だって撒くことができます。春の次は夏が来ます。多くのエネルギーが宿る中、あなたは植物が枯れぬように、水や栄養を与えるでしょう。

夏の次は秋が来ます。収穫の季節。

あなたが積み重ねてきたことが形になる時です。

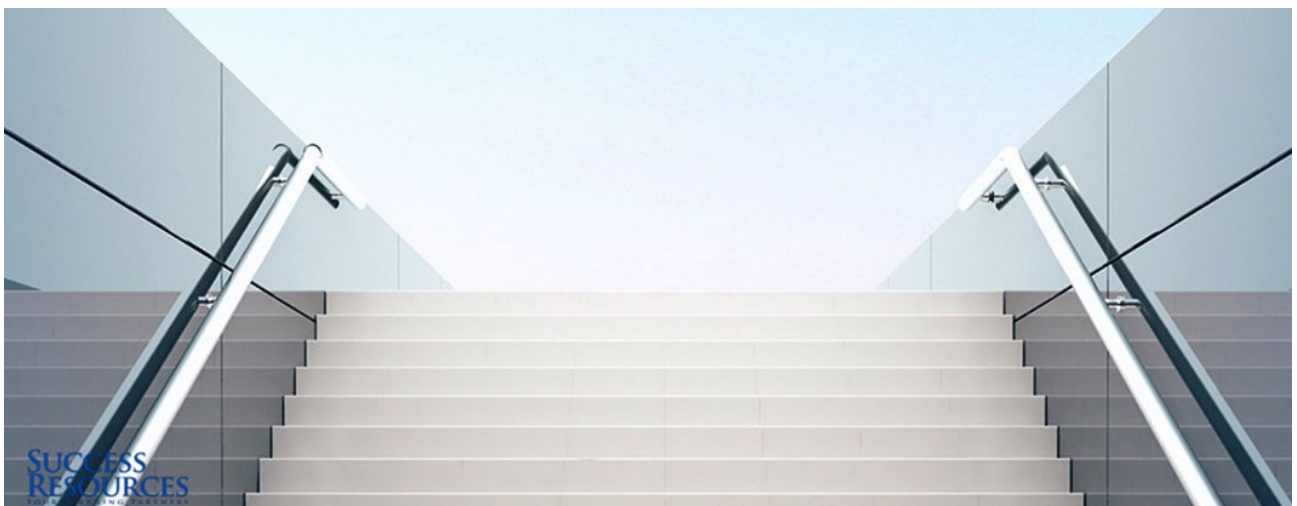
場合によっては思ったように収穫できないかもしれません。しかし、あなたが季節を信じるのであれば、また必ず春は来るのです。

あきらめずに願い、よい方法を探し続け、行動を続けましょう。

◇最強の組織をつくるポイント◇

決してあきらめない信念を抱き、柔軟なアプローチをするために新しい体験をしよう!

今までとは違う環境や、これまで行ったことが無い場所へ行ってみよう!新しい経験を得るために、今出来ることはなんですか?



“*Stay committed to your decisions,
but stay flexible in your approach.*”
—決意したことは達成すると約束する。
でもアプローチには柔軟性を持とう—

第2章 周りを巻き込み結果につなげる最強のコミュニケーション術

組織で成果を上げるリーダーはコミュニケーションの達人です。

コミュニケーションの達人は相手の心の深い部分と、瞬く間に繋がることが出来ます。そして、相手と心を通わせることが出来る人は、あらゆる人から協力をしてもらうこと、応援してもらうことが出来ます。お願いをしなくても、自然に周りが協力してくれることも多いでしょう。

ところで、コミュニケーションの本質は何でしょうか？

相手を思いのままに操作したり、動かしたり、自分の意見を通すことでしょうか？

コミュニケーションの本質とは、相手と意見を交わし、心を交わすことで、お互いにとって創造性のある、建設的な新しい発見、新しい価値を生み出すことです。

ここでは、最強の組織をつくるリーダーにふさわしいコミュニケーション術をお伝えします。

7. 一人ひとりの強みを見つけ徹底的に伸ばす

組織とは、各人の個性がうまく融合することで、全体として素晴らしい音色を奏でるオーケストラのようなものです。

何から何までできるマルチプレーヤーがいるとは限りません。それぞれの人材が持っている**強みに焦点を当て、それを生かし切っていく**あなたのタクト（指揮棒）さばきこそが重要なのです。

あなたはそれぞれの部下の強みを常に見なければいけませんし、もし、強みが分からない場合は、本人が必ず自分で見つけられると、信じてあげることも大切です。場合によっては、何か重要な仕事を任せてみるなど、強みを発見する機会を与えることもあるでしょう。

もちろん、その責任を負うのはあなたですが、リーダーにその覚悟がなければ、決して組織は成長しません。そして強みを見つけたら、徹底して伸ばしてあげることです。

失敗をしても、本気で取り組んでいたなら、責めることをこらえ、どんな経験も学びの機会として捉えられることを教えてあげましょう。

改善すべき点があるとしたら、相手の自主性を高めるために、まず出来ている点を取りあげ、そしてどうしたらもっと良くなるかを質問することです。もしくは相手を認めた上で「こういうのはどう?」という形で軌道修正のフィードバックをしてあげましょう。

◇最強の組織をつくるポイント◇

（あなたの組織・チームを一人ひとり思い描いて問いかけてみてください）

その人が最も輝く場所はどこでしょうか？

その人が自分の強みや可能性に気付くためにあなたは何と声をかけるべきでしょうか？



“Where focus goes, energy flows.”
—焦点を当てるところに、エネルギーが流れる—

8. あなたが目先のことにとらわれると周囲の部下もつられてしまう

仕事をする上では、必ず何らかの目標を定めるはずです。大きな目標を達成するには、**長期的な目線に立って毎日の仕事を積み重ねていく**しかありません。そこであなたが目先のことばかり気にしていても、部下はのびのびと仕事できません。

こんな実験があります。厚めの板を用意し、それを素手で割る。そのとき、目の前の板そのものに集中して割ろうとしても、決して割れません。ところが、「板の向こう側」に意識を向けて手を振り下ろすと、見事に割れるのです。

目標の達成には、このような意識が大切です。

部下であれば、上司に認められたいと思うあまり、目先の一時的なつじつま合わせをすることのみに力を注ぎがちです。

些末なことよりも、もっと大きな目標を意識させ、その達成を後押しするような姿勢を示してあげましょう。

板の先に意識を集中するからこそ板は割れ、その経験が積み重ねることで目標が達成されるのです。

これは組織の一人ひとりの自主性を養うことにも繋がります。

例えばあなたがタクシーに乗るとして、目的地を言わずに「そこを右」「次の信号を左」「ここは直進」と最初から最後まで目先の方向を指示していたらどうでしょうか。

逆にひと言、目的地を伝えることで、運転手は自ら考え、そしてナビ

で調べて目的地に送り運んでくれるでしょう。

組織でも同様のことが起きます。目先の問題や何をしたらダメか、を伝え、可能性を狭めてしまうのではなく、どうあるべきか?どうなりたいか?に焦点を当てて、組織・チームの自主性を発揮しましょう。

◇最強の組織をつくるポイント◇

あなたや、そしてあなたの組織が持つ中長期的な目標や、ビジョンはそれぞれ何ですか?

組織の目標、ビジョンをいつ、どのように共有できるでしょうか?



“*In the place where you think they scary, do not focus.
We focus on where he wants to go.*”

—自分が怖いと思っているところに、焦点を当ててはいけない。
自分が行きたいところに焦点を当ててるんだ—

9. どんなコミュニケーションも信頼関係なしには成立しない

「自分の主張を受け入れてもらおうと思ったら、まず相手にとって自分は誠実な友であると思ってもらわなければならない」

—エイブラハム・リンカーン—

「誠実な友」になる、つまり信頼関係を築くためにまず大切なのは、よく話し合うことです。話し合うといっても、いつも仕事の話ばかりしては面白みのない人間だと思われてしまいます。

ざっくばらんに話をしながら、「**心の架け橋**」(ラポール)を築くよう意識しましょう。ラポールを築くためには、頻繁に質問をし、相手の話をよく聞くことです。

その時のポイントは、相手の話を理解するだけでなく、その時の非言語のコミュニケーションに気を付けることです。

人は、90%以上をあなたの言葉ではなく、非言語（ジェスチャーや表情）を参考にして、好き／嫌い、信頼できる／できない、を判断しているそうです。

質問に対する答えにうなずいて興味を示し、相手を尊重する言葉をかけ、笑顔で話を聞きましょう。そうすることで相手は「**自分の意見はきちんと聞いてくれている**」という**納得感**を得ます。

あなたへの信頼感も高まりますし、違う意見を受け入れる気持ちも生まれます。

他にも心理学にある「**ミラーリング**」と言われる方法があります。これは、鏡のように相手と同じような動作をすることで、緊張感や心の壁を取り払う方法です。

また、このミラーリングと似た方法に、「**マッチング**」というものもあります。これは、**相手と呼吸や間を合わせる方法**です。相手がスローペースで話す人なら、自分もゆっくり話してみる。それだけで、同じ間を共有している一体感が生まれます。

これらの日々の行動の積み重ねが、チームを1つの方向に導くカギになるのです。

◇最強の組織をつくるポイント◇

信頼関係を結びたい相手に対して、笑顔でうなづきながら共感し、相手の話を積極的に聞いている自分を、ありありとイメージしてみましよう！



“*The way we communicate with others and ourselves ultimately determines the quality of our lives.*”

—私たちが他人や自分自身とどうコミュニケーションをとるかは、最終的に私たちの人生の質を決定します—

10. 悩んでいる人には

目標を定めるときにまず大切なのは、具体的な内容にすることです。やみくもに「達成したい」という願望を抱いているだけでは、行動につながりません。まったく営業成績が伸びない人が組織にいたら、まずは達成可能な範囲で数値目標を設定しましょう。

もちろん、いきなりハイレベルな目標を定めてはいけません。今まで月7件の受注件数が目標だった人が、30件と設定したら、かえって二の足を踏んでしまうことでしょう。仕事は、段階を踏んでいけばいいのです。

意識しておきたいのは、**多くの人が明確な目標設定を避けてしまう**ということです。具体的な目標を定めると、「今はまだできていない」という事実に向き合う必要が生まれますし、「できなければいけない」というプレッシャーもかかります。

だから、いろいろな言い訳をして、目標から逃げてしまうのです。しかし**まずは達成可能な範囲の目標を定め、達成する**。するとその嬉しい成功体験から、より高い目標に向かう力が湧いてきます。

◇最強の組織をつくるポイント◇

組織やチームがスモールステップで成功体験を積み、成長していく実感を味わうために出来ることは何でしょうか？

どのように目標を定め、それを共有し、結果を祝うことができるでしょうか？



11. 「君が必要なんだ」と伝えることが組織全体の意識を変える

何か新たなプロジェクトが始まる時、「自分には関係ない」といった様子で、積極的に参加しない人がいます。面倒な仕事は他の人に任せて、自分は余った仕事をしたり、サポートに回ればよいと考えているかもしれません。

しかし、それでは必ずパフォーマンスが落ちます。リーダーは本人に当事者意識を与え、積極的な参加を促さねばなりません。

一人ひとりに役割を持たせ、実際に仕事をしてもらう上では、

「君がいなければこの仕事は成り立たない」という言葉を明確に伝えることです。「いつもありがとう」「君がいてくれて助かるよ」など、感謝やねぎらいの言葉をかけることで、部下はやる気や参加意欲を維持していきます。

「自分が必要なのだ」と感じられる言葉をしっかりと使うことこそ、一人ひとりからよい働きを引き出す最善策なのです。

◇最強の組織をつくるポイント◇

あなたのまわりで、情熱を持って仕事が出来ない人はいますか？
今日、その人たちにどう感謝を伝えますか？



“Life’s not about me; it’s about we.”
—人生とは「私に」ついてではない。
「私たち」についてです—”

12. 自分が受け取るのを待ってはいけない

ビジネスではしばしば、GIVE&TAKEという言葉が使われます。相手から何かを受け取るために与える。言い方を変えると「見返りを求める」というように捉えられます。

しかし、

「①最初に、何かを受け取りたいと思う」

「②だから次に受け取りたいから相手に与える」

といった損得勘定をし始めると、人間関係は冷めていきます。

人間関係の基本は「まず与えることからスタートする」ことなのです。なぜなら与えることそのものがあなた自身の人生に充足感を与え、意義を見出してくれる、素晴らしいものだからです。

日本には「情けは人のためならず」という言葉があります。

これは「情けをかけたらダメですよ、相手のためになりません」という意味ではありません。

「情けは誰かのためにかけるのではない、自分自身のためです」という教えです。

つまり、困っている人に与えることは、最終的にあなたに幸せをもたらすのです。

◇最強の組織をつくるポイント◇

あなたの組織・チームの人々が困っていることは何ですか？
その根本的な解決方法を考えたとき、相手が喜ぶことで、あなたが与えられることは何ですか？



“*The Secret to Living is Giving.*”
—生きること(リビング)の極意は与えること(ギビング)だ—

最後に・・・

あなたは、今、この瞬間も、社会と身近にいる大切な人の人生に、とても大きなインパクトを与え続けています。

しかし、どんな影響を与えられるかは、全てあなたに選択権があり、より価値ある人間でいようと行動すれば、望むようになることでしょう。

本書ではそのための思考法や実際のコミュニケーション術をお伝えしました。ここで今一度、本書の内容を振り返ってみましょう。

■ 究極の思考法

まずは「基準」をあげること。

あなたがなりたいもの、目指す場所を明確にすることで、もたらす結果は大きく変わります。

お手本とする人を持つことも重要でしょう。

何か問題があった時、まずはその問題が長期的に見て本当に重要なものなのか、本質的な問題は何なのかを考えましょう。

そして、なぜそれが起きたのか、問題の意味を考え、よりよい未来のために起きたことだと意味付けをすることです。

起きてしまったことは、変えられません。しかし解釈はいくらでも変えることができます。

日常の中で、あなたの状態に目を向けてください。3つの方法(身体、言葉、焦点)を常に見直してみましょう。

■ 最強のコミュニケーション術

組織・チームで成果を上げる最も効果的な方法は一人ひとりの強みを伸ばすことです。

また、チームのビジョンを明確にすることで、強みを活かしながら同じ方向を向いて進むことが出来るでしょう。

信頼関係を築く秘訣は、よく話し合うことであり、相手の話を聞く態度が大切でした。

仕事においては、まず成功体験を積ませてあげること。そして、取り組んでいる間も常に、相手に感謝とねぎらいの言葉をかけること。激励と称賛が組織で結果を出すカギです。

これらのことを忘れないでください。

与えることが人生を幸せに過ごす極意です。

ぜひ本書を、何度も読み返してください。膨大なアンソニーの資料の中から、私たちがこれまで3万人以上の経営者・リーダーへ学びを提供してきた経験を元に、厳選したものです。

繰り返し、繰り返しお読みいただき、あなたの成長のサイクルに役立てていただければと思います。

本書ではお伝えしていない「経営戦略」「マーケティング」など、ビジネスを伸ばす具体的な方法や、多くの成功事例を学びたい場合は、**こちらのセミナー**にお越しください。

https://lp.seminars.jp/mbs/pv2/index.php?route=m_tony_booklet

アンソニー・ロビンズをはじめ、世界トップクラスの講師陣を招く中で私たちが学び、伝えてきたこと、そして多くの経営者が業績を一気に伸ばし、今も尚、安定的に成長させている成果実証済みの「マーケティング」についてお伝えいたします。

これからあなたには、さらに輝かしい未来が待っていることを確信しています。

最後までお読みいただきありがとうございました。

ラーニングエッジ株式会社
アンソニー・ロビンズ事務局

