



目的: 自己変革を起こすセツダ笑いたい!

@sanada 3730 




チームメンバーと「承認」すること

単に褒めるのではない  
存在を承認 

質向や相談 すること  
これらも全て承認につながり  
最終的な信頼関係となる

「NO」と言うことが  
奨励されている

マッキンゼーにおける  
700フェッショナル精神  
の1つ 

なぜマッキンゼーの人は  
年俸1億円でも  
辞めるのか?  
田中裕輔著


P26 なぜマッキンゼーは  
志士を輩出できるのか?

- ① 自信
- ② 価値観のマイノリティコントロール
- ③ マッキンゼーの懐の大きさ

P105 全ての思考ステップは  
「空雨傘」であり

空 → フォト 雨 → 意味合い  
傘 → 打手  
「フォト → 意味合い → 打手」の  
論理的なステップを踏む

ミッション・ステートメント

我々のミッションは  
クライアント企業が圧倒的  
継続的かつ本質的な改善を成し遂げる  
お手伝いすること、そして最高の人間が魅了  
され、成長し、夢中になり、居続けるような  
会社をつくること 

P138 目標は売上ではなくて  
インパクト

P107 フィードバックを  
与える時に守るべき  
「3つのルール」

- ① 最初に「強み」から挙げる
- ② 欠点をそのまま「欠点」とか「弱み」というのではなく  
「ディバロップメントニーズ(成長すべきところ)」と表現すること
- ③ できないことではなく、精一杯手を伸ばせば  
届きそうなポイントをフィードバックすること