

本書のポイント

- コンサル経験20年の筆者が**コンサル現場の実際の事例を中継形式**で解説
- 組織改革を営業場面からキックオフ、現場のコンフリクトを超えて成果創出に至るまでの**全プロセスを公開!**



- ◎ 社長との初回面談で「**あなたに任せたい**」と思わせる**プレゼン**とは？
- ◎ 組織の**心の生態系**に「**揺らぎ**」を起こす方法とは？
- ◎ プロジェクトの**成果報告会**を**成功裏に飾る**ための発表方法とは？

会社を動かす方程式とは

会社を動かすには「**テコの原理**」を応用すること



テコ = 「**心理的安全性**」 × 「**集団的知性**」の最大化



「**心理的安全性の高い組織**」 = 「**働きやすさ × 働きがい**」

「**集団的知性の高い組織**」 = 「**個の総和を凌駕するチーム力**」

◎ 上記2点をドリブンする「パーパス経営」

クライアントの声

仁科社長のコンサルのビフォーアフターを比較すると、社員の意識が大きく変わり、属人的に仕事を進めるのではなく、**チームとして動けるようになったことが、一番大きいです**。社員が主体的に考え、行動できるようになったと思います。私自身も目先の業績だけでなく、**中長期的な視点で大きな潮流をみながら会社を考えられるようになったのは、大きな前進です**。

(食品加工メーカー 社長)

仁科さんは、**最初から組織の問題をズバズバ指摘されます**。その歯に衣着せぬ物言いが心地よく、私としてはよくぞ言ってくれたと、心強い味方を得たという思いでした。その発言の裏にある、**会社は変わるという熱い思いと、人としての深い愛情**が感じられて、初対面で魅了されてファンになりました。

(IT系会社 社長)

これまでのコンサルの実績もあり、組織を改革するポイントを良く知っている方だと思います。**長年沁みついた「しがらみ」や「馴れ合いの人間関係」は会社をダメにしますが、社内だけではどうしようもないことがあります**。仁科社長のようなコンサルタントにご支援頂く意義はここに尽きるといいます。

(医療機器メーカー 専務)