



ダン・S・ケネディの
世界一シビリアな
「社長力」
養成講座

あなたは次のうちどちらになることを選びますか？

- ① 社員に尊敬され人気もあるけど、儲からない会社の社長
- ② 社員には恐れられ嫌われているけど、儲かっている会社の社長

もしあなたが①を選ぶ人なら、今日あなたに紹介する本はあなたには向いていないので、このページを離れて、他の本を探すことをお勧めします。しかし、もしあなたが②を選んだなら、このまま読み進めてください。きっとあなたのお役に立てるでしょう。

商品説明

成功した経営者が決して口にしない不都合な真実

あなたは不思議に思ったことはありませんか？

なぜ、成功した経営者の書いた本はあふれているのに、成功する経営者は少ないのか？なぜ、成功した経営者の方法を真似ても、思うように結果が出ないのか？

実は、経営者が、本やインタビュー、講演などであまり口にしない真実 があります。その真実を知らずに会社を経営することはできないのですが、彼らはそれを表立って話すことはありません。なぜか？彼らにとって都合が悪いのです。

これを口にしてしまうと、従業員や世間に非難されるからです。嫌われるからです。経営できなくなってしまうからです。そう、それは彼らにとって不都合な真実なのです。なので、彼らの話のほとんどは、オブラートでくるんだような口当たりの良い常識的な言葉と、耳障りの良いエピソードで埋め尽くされてしまうのです。

例えば、「社員がいたからこそここまでこれた」、「最も大事な経営資源は人である」、「できるだけ多くの社員を雇うことが社会貢献だ」、「従業員を育てるのが経営者の仕事だ」等々。それらが間違っているというわけではありません。すでに成長した大企業であればそれなりに当てはまることも多いでしょう。

しかし、あなたが経営するベンチャー企業や中小企業が真っ先に考えなければならないのは「従業員」ではなく「利益」です。社員を雇うのは「利益」を上げるためだけです。それ以外の目的はありません。ですから、あなたがまずしなければならないことは、あなたの知らないところで彼らが会社のもの（時間を含む）を盗むのを防ぎ、あなたのプランに沿って彼らに仕事をさせ、そういう仕事をしている従業員に報い、そうでない従業員をカットすることです。そう、あなたが必要としているのは、この目を伏せたくなるような、耳を塞ぎたくなるような真実の部分なのです。そして、そのような誰もが口にしようとしないう真実にメスを入れた男がいます。それがダン・ケネディです。

ダン・ケネディが明かす9つの不都合な真実

ダン・ケネディは、アメリカで「厳しい現実を教える先生」として知られています。彼は 超一流のコピーライターであると同時に、マーケティングアドバイザー、コンサルタントとして何百という大小さまざまな規模のクライアント企業を大成功に導いてきた実績を持っています。つまり、自らの会社だけでなく、あらゆる企業の経営を間近で見て、成功する企業とそうでない企業の違い、現実をその目で見てきているのです。

本書の中で、ダン・ケネディは、成功した経営者が決して口にしない9つの不都合な真実を公開。そして、これらの真実を元に、利益を出すことだけを目的にした、それ以外のものは情け容赦なくバツサリと切り捨てた経営戦略を公開しています。

情け容赦のない、屁理屈もない

ただ利益を出すためだけの戦略

この本でダン・ケネディが紹介するのは、温情もないかわりにブレもない。ついでに学問的な理屈もない。あるのは、現場の最前線からの筋金入りの戦略だけです。ですから、本書の内容に同意できない人もいるでしょう。しかし、この本を読んで混乱することだけはないはず。曖昧な物言いは一切していないからです。そして、もしあなたのビ

ジネスの目的が利益を上げることだとすれば、本書を最後まで読み、そして、これらの戦略を実行することをお薦めします。

それでは、その情け容赦のない、屁理屈もない戦略の内容の一部を見てみると・・・

目次・章立て

00 はじめに

ほかとはちょっと違う、歯に衣着せぬ話 ... 1

なぜ満足できるほど優秀な従業員が少ないのか？ ... 1

あなたの会社には従業員は必要ない！ ... 2

Part01 従業員を働かせる情け無用のマネジメント

01 大げさでまわりくどい言葉「トイザラス・ベビーザラス」 ...

18 意味の分からない文言を平気で使う大学教員たち ...18

Part02 従業員に稼がせる情け無用のマネジメント

21 全従業員の仕事を「利益センター」にするには ...172

従業員にはボーナスよりチャンスを与えなさい！ ...172

22 よい仕事をさせなさい。そうすれば、より多くを要求できる（しかも、素早く解雇できる） ...174

稼ぐ社員を育てるシンプルな方法 ...174

「マネジメント」とは利益を上げること ...20

現場で働く人間を見下す大学教授たち ...21

大学教授の講演につきあっている暇などない ...22

返金保証しないセミナーは主催者の自信のなさの表れ ...24

02 雇い主と従業員の本質的な関係 ...27

経営者の頭の中と従業員の心の中は異なる ...27

オーナーシップ・メンタリティとは何なのか ...29

従業員は早く帰ることしか考えていない ...30

従業員を家族扱いするのは愚の骨頂 ...32

どんなに飼育しても熊は人間にはなれない ...33

03 シェルビーの弁解リスト ...35

あなたは茹でガエルになっていないか？ ...35

04 ウィリー・ローマン症候群 ...37

23 ルールに当てはまらない事例 ...176

会社を辞める人間が多くなっても気にしない ...176

問題がある人物を雇ったときの対処法 ...178

24 公平性などくそくらえ ...180

従業員を平等に扱う必要などない ...180

25 勝者にはご褒美 ...181

従業員にオープンカーを貸し出したら…… ...181

パフォーマンスの悪い人間はどここの会社にもいる ...183

26 特別賞与が義務になる瞬間 ...185

特別賞与を出すことは経営者の義務ではない ...185

業績連動型特別賞与のメリット、デメリット ...187

なぜ経営者は従業員に好意を持ってもらいたいのか ...37

部下に好かれる上司は「無能」の代名詞 ...39

05 プログラム ...41

プログラムなき経営は従業員の運任せ ...41

06 経営面で何より重要な2つの判断 ...43

経営者が必ず求める理想の人材の条件 ...43

従業員を「雇わない」もう一つの理由 ...45

ワーキングプア問題の「不都合な」真実 ...47

従業員を雇うべき唯一の正しい理由 ...49

人件費は資産？数字で雇用を考える ...50

雇用で発生する「本当の」コスト ...52

従業員一人当たりには払う本当のコストはいくらか ...54

特別賞与プランの組み立て方 ...188

27 数値化がモチベーションを上げる（執筆：ビル・グレイザー） ...

190 95%の働き手がいなければ経済は回っていかない ...190

モチベーションを数値化する2つの方法 ...192

成績表を壁に貼るだけでやる気が上がる！ ...193

がんばっている従業員を見つけて励まそう！ ...195

28 楽しい仕事場は生産的な仕事場か？ ...198

動物小屋で働く人たちは本当に楽しんでいるのか ...198

仕事が楽しいなんて嘘に決まっている！ ...199

楽しそうな企業の規則は実はがんじがらめ ...201

29 鈍感な人を採用する ...204

成功する起業家はみなケンカっ早い？ ...204

07 誰もが役に立たなくなる ...57

偉大なアスリートに引退勧告するには ...57

業績が傾いた途端石もて追われた名経営者 ...59

なぜ、そしてどのようにして私は私自身を解雇したか ...61

CEOに求められるのは辞める「決断」 ...62

08 ビジネスにおける最悪の数字とは ...64

一人で会社を切り盛りする「落とし穴」 ...64

最少人員で会社を回すとおきの方法 ...66

悪いことは自分ではなく他人に起きる幸せな錯覚 ...67

小企業が大企業に苦汁をなめさせられる手口 ...68

09 雇用はゆっくり、解雇は素早く ...71

国民の過半数は常に間違っている！ ...71

起業家とは操作が難しいレーシングカー ...206

30 セールスプロセスを管理する ...208

売り上げをアップさせる究極のセールスシステム ...208

見込み客に購入してもらおう筋書きをつくっておく ...209

セールスピープルが優良顧客に出会うには？ ...211

マネジャーとしてお粗末な結果を認めない ...212

システムに人材がマッチすれば成果は自ずと表れる ...216

31 セールス部門とマーケティング部門の価値を最

大限に生かす ...218 (執筆：クレート・マスク)

見込み客がドンドン増える秘密のソフト ...218

顧客のフォローアップ法をマスターするには ...220

専門家に学ぶ絶対確実なフォローアップ5つの秘密 ...221

解雇を先延ばししてもお互いにいいことはない ...73

思いつきで補充人員を採用してはいけない ...75

10 重大なファクターの412番目：役に立つ従業員と取引先を見つける方法 ...76 (執筆：スコット・タッカー)

一人で始めて金持ちになるビジネスなんてない ...76

親類兄弟を従業員に採用するのはやめなさい ...77

マーケティングで質の高い従業員を見つける ...80

これが誰もやらない、非常識な採用戦略 ...81

商売人の家に生まれた人物は採用してみる価値はアリ ...83

試用期間中は「ココ」だけを見ろ！ ...84

11 リーダーシップは過大評価され過ぎている

...87 リーダーシップに関するさまざまな誤解 ...87

逸材がいなくても稼ぎ続けるシステム ...90

5つの秘密には隠された500倍のパワーがある ...227

32 セールスのプロを管理する——精神的なハードルを越える (執筆：マイケル・ミゲット) ...230

セールスピープルを悩ます見えないハードル ...230

エンジンをぶら下げればやる気を出すという誤解 ...231

精神的ハードルが売り上げを犠牲にする ...233

33 ミッションはトップシークレット！？

...236 経営者は従業員の習慣を変えなさい ...236

34 口コミを徹底的に管理する ...239

ディズニーランドではゴミ一つで100万ドルの損失 ...239

あなたの会社の経営もクチコミに左右される ...242

リーダーシップがなくても選手は勝手に育つ ...91

12 主人はマーケティング、ほかはみな「下僕」

...94 従業員は「できない」ことを恥ずかしいと思っていない ...94

問題の解決法はマーケティングの中にある ...96

抵抗勢力に牛耳られる会社の末路 ...98

13 遊ぶネズミたち ...100

時間泥棒の社員は給料泥棒と同じ ...100

上司が留守の間は部下は遊び放題 ...102

働く場所が「職場」と呼ばれる理由 ...103

監視を強めれば、従業員は働き出す？ ...106

内部告発を従業員に奨励せよ！ ...109

経営者は現場の仕事から足を洗いなさい ...111

14 店を離れて煙草を吸う ...114

35 それは「達成」ではなく、「活動」にすぎない

...244 いくら活動しても達成しなければ無意味 ...244

やり遂げることを割り当てた時間内にやる ...246

一日40分しか仕事を達成していない ...247

産みの苦しみより結果を見せろ！ ...250

36 スピードが命 ...253

どんなアイデアにも賞味期限がある ...253

スピードアップとはものごとの同時進行 ...256

周到な準備と素早い撤退を矛盾なく両立させる ...258

37 急成長するビジネスを情け容赦なくマネージす

る方法 ...260 (執筆: クリス・ハーン)

会社の利益は平和や人間に勝る ...260

あなたの大義のために会社をつくり運営する ...262

従業員のサボリ・盗みは日常茶飯事 ...114

職場に監視装置をつける5つの理由 ...116

経営者が文句を言ったら、従業員はサッサとよそに移る ...119

15 「ホリデイイン」の電話——警告システム ...123

経営者は従業員のサロンには入れない ...123

16 「私たちと同じような」コソ泥

...125 店からモノを盗む152通りの方法 ...125

道徳的であるとき、ないとき その差はどこにある？ ...127

世の中に善良な人はわずか5%しかいない ...128

綻びを塞ぐ方法はたった一つだけ ...131

従業員は盗みを自己正当化する！ ...133

盗みをする従業員をなぜ経営者は怒らないのか ...135

売り上げを減らす事態を放置するアホ経営者 ...137

問題を共有する読書ミーティング ...266

採用するのなら、異業種で成功体験のある人 ...268

甘やかされて育った社員が会社を破滅させる ...270

38 こちらにどう連絡を取らせるべきか ...272

コミュニケーションの3つの効果的な方法 ...272

問題を正しく伝える原理原則がある ...275

39 会議の開き方 ...277

会議を時間のムダにする極悪6人衆 ...277

40 食べさせていれば愛想がいい ...281

リスクを取るのはあなた、ほかに決断する人はいない ...281

責任者100%負うのに、得る利益はわずか20% ...283

クッキーの数はすべて数えたほうがいい ...139

17 壊れ窓理論、綻びのあるビジネス...

ニューヨーク再生の魔法をかける ...141

毎日ペンキを塗るために雇われ続けた男性 ...143

人間の行動を縛る最大級の強迫観念 ...144

壊れ窓を放置する会社はダメになる ...146

18 一方で、それでよければ、それでいい ...148

行きすぎた完璧主義は思考停止を招く ...148

あなたのビジネスの最良の「基準」を定める ...150

顧客サービスの分岐点 魔法のGEスポットを見つける ...152

ディズニー、サウスウエストの共通点は何か ...154

経営者の任務は従業員を監視すること ...156

19 「しかし、うちの会社は特別なんです」 ...160

41 私がそれをできない理由 ...286

儲からない経営者の8つの言い訳 ...288

42 そもそも「利益」とは何か？ ...289

会社が稼いだ金は誰のものなのか ...289

会計士の言うことを鵜呑みにしてはいけない ...291

顧客との信頼関係が本当の経営資産 ...293

現在の銀行よりも将来の銀行を大事にする ...294

43 数字によるマネジメント（適切な数字？） ...296

経営者が理解すべき「お金の数学」 ...296

顧客動向を知る3つの数字 ...298

マーケティングに役立つ3つの数字 ...300

経営者に警告を鳴らす3つの数字 ...303

あなたの会社が利益を出せない理由 ...160

20 今のペースで経営するか、もっと効率的に経営するか ...163 (執筆：ドクター・チャールズ・W・マーチン)

成功するリーダーシップ、失敗するリーダーシップ ...163

考えを明確に伝えるコミュニケーション術 ...165

実行可能な戦術プランを策定する ...167

存続するためにはとにかく利益が欲しい！ ...169

46 ビジネスを最も効果的に終える9つのステップ ...321 (執筆：ハーヴェイ・ゼメル)

47 サポートサークル ...328

経営者をサポートする6つの存在 ...328

成功者には必ずマスターマインドがいる ...332

厳重に管理すべき4つの数字 ...305

44 集団的無能と大不況の時代から利益を得る方法 ...308

大不況というピンチをチャンスにする方法 ...308

2種類ある危機におけるチャンス ...309

中間層の崩壊に伴う顧客の二層化 ...312

高級志向に徹するか薄利多売に甘んじるか ...313

これからは週休三日が当たり前の時代になる ...315

45 次の12カ月で ...318

経営者の仕事は行動と決断すること ...318

9ステップで出口戦略を成功させる ...321

いかがでしょうか？もしあなたが、自分にとって最良の師は誰だったかと問われたら、「一番厳しかった人」の名を挙げるのではないのでしょうか？一番きつい要求をし、絶えず向上していくことを求めた人、怠けさせてくれなかった人の名を挙げるのではないのでしょうか？「情け容赦ない」とは、残酷だったり意地悪だったりすることとは違います。自分の下にいる人間とビジネスをどこへ連れて行くのか、利益を最大化することがいかに大切かを、しっかり分かっているということなのです。

この本の使用上の注意

これは危険な書籍です。この本は読んでてムカついたり、気分が悪くなる可能性があります。特に、従業員に見えないところに保管してください。大学のサークルのような仲良しグループを会社に作りたいのなら、この本はお薦めできません。しかし、利益を上げることに集中したいなら、、、儲かっている会社の経営者が絶対に口にしないような真実を聞きたいのなら、、、この本ほど、その不都合な真実を教えてくれるものはないでしょう。

著者紹介



ダン・S・ケネディ (Dan S. Kennedy)

米国在住のセールス&マーケティングの専門家

ダイレクトレスポンスマーケティングの世界的第一人者であり、超一流のコピーライター。マーケティングアドバイザー、コンサルタントとして何百という大小さまざまな規模のクライアント企業を大成功に導いた実績を持つ。

セールス、マーケティング、自己啓発分野に数多くの著書を持ち、本人とそのコンサルタント・ネットワークが100万人以上のビジネスオーナーの成功を支援していることから、「ミリオネア・メーカー」と呼ばれている。

講演家としても、数万人規模の講演会を数多くこなし、歴代米国大統領、ドナルド・トランプ、ジグ・ジグラー、ブライアン・トレーシー、ジム・ローン、トム・ホプキンス、アンソニー・ロビンズなどの著名人との共演も数多く経験し、大成功を収めている。