# メディア登場のご紹介

「今すぐできる! 今すぐ変わる! 「ほめ育」マネジメント」について 2016年4月18日発行日刊ケイザイに掲載されました!

# 今すぐできる! 今すぐ変わる! マネジメント





## 著者のスパイラルアップ社長 邦雄氏に聞く

めて育てて人と企業を輝 かせる一ほめ育」ノウハ 『ほめ育』マネジメン

社長に、スタッフが次々 ス がいい ね!」とほめ を押さえることで、売上・最新著書を上梓した原 ん、そのネクタイ、セン 意味です。このポイント (2)年に同社を設立し はどのようなものなので 違いしないでいただきた 世界の企業からのオ める基準もないまま、安 いということです。 いう側面もあります。の人材育成ノウハウ 原 よくあるのが、ほ いい」というものではな 上司自身を育成する」

す。このポイント「質問」というものがありい『ほめ方』は無「価値を知るための5つの

れたのか」がよく分かり 間に共通認識が生まれま 何かを問うものです。しと、「自分はなぜほめら について、上司と部下の 思、夢、志、強い動機はと、「自分はなぜほめら について、上司と部下の 思、夢、志、強い動機はられた部下にしてみる はどのようなものなのか 対して、ミッション、意る。でもこれでは、ほめ アップにつながる行動と これは、上司が部下にる。でもこれでは、ほめ アップにつながる行動と これは、上司が部下に

成長 ます。 いつくよう、上司の行動 て頑張れるような状況が火、必 部下がそれまで気づけず 分の思いや考えが言葉に 社員も、互いに感謝の気、必 部下がそれまで気づけず 分の思いや考えが言葉に 社員も、互いに感謝の気、必 部下がそれまで気づけず 分の思いや考えが言葉に 社員も、互いに感謝の気し、 にいた長所を見つけるこ なります。言葉になれ 持ちを伝えあい、仲良し、 部下がそれまで気づけず 分の思いや考えが言葉に 社員も、互いに感謝の気、必 部下がそれまで気づけず 分の思いや考えが言葉に 社員も、互いに感謝の気

目的は経営理念の浸透と売上目標の実現 リーダーも新入社員も互いに

めてもらえることもなか 張する機会もなかったで た部下は上司に対して 実は彼らほど「ほめら 自分の思いや考えを主

原社長は船井総合研究 い。あなたの"ほめ方" 崩壊の一途を辿るだけで「棒した。 や基準を持たないまま何うか。

イラルアップ社長はこの て、

できる!今すぐ変わる! る

ろか、上司がほめる目的 果が出るものなのでしょ

脳の多くは、

50代

る上司」を悪者のように

# 司自身を成長させる要なのはほめる目的

人たちです ることを強い は企業戦士として、 が中心ですが、 も顧みずにひたすら頑張