

大きく育て、新卒社員！

iPhone/iPad電子書籍『相手の心がわかるビジネス心理学』85円 セール開始

スマートフォン・モバイルのトータルプロデュース事業を展開する株式会社ウィナス（本社：東京都豊島区、代表取締役社長：浜辺拓 <http://www.winas.jp/>）は、iPhone/iPad対応電子書籍『相手の心がわかるビジネス心理学』について、春の新卒入社・マネージャー応援キャンペーンとして3月28日より先着5000ダウンロード限定で85円（定価83%オフ）キャンペーンを実施します。

『相手の心がわかるビジネス心理学』
iTunes Store リンク
<http://bit.ly/UIWyex>

《内容紹介》

こんな若手社員に困っていませんか？

- ・ ホウレンソウをせず思い込みで仕事を進め、同じ失敗を繰り返す
 - ・ 仕事熱心だがプライドが高く人の言うことに耳を貸さない
 - ・ 些細なトラブルですぐにパニックになり、間違った対応をしでかす
 - ・ 約束を守らない、時間を守らないなど基本的なマナーに欠ける
 - ・ いつまでも学生気分が抜けない
- etc...

新入社員研修の講師を務める人材コンサルタントの著者のもとには、そうした若手社員に関する相談が増えています。

就職する側の期待と、受け入れる企業側の期待に乖離があり、双方がそれに落胆して、お互いに「向いていない」と判断してしまうほど不幸なことはありません。

双方に「誤解」が生じる原因とは。
会社の貴重な財産であるはずの新人を育てるためには。

心理学を応用した教育研修で名高い人気講師による、新入社員育成のための指南書の決定版です。

=====
入社1年以内、あるいは3年以内で辞める新人社員が後を絶たない。
双方のミスマッチが相変わらず続いているのはなぜか――。
「理解不能なアイツら」も正しく磨けば有能な戦士になるはずだ。
新人類と評されたあなたが育ってきたように。（著者）
=====

★★★こんな人におすすめ★★★
・ 部下・後輩が思うように動いてくれない

- ・部下・後輩の心理を知りたい
- ・「やる気」を引き出すコーチング術を身につけたい
- ・若手、中堅、ベテランそれぞれが刺激しあう職場環境を作りたい

■目次

はじめに――石を磨いて玉となせ！

★第1章 これが「新・新人類」だ

◇どこにでもいるであろう「新人」たち

- ・一つ思い込んでしまったA君
- ・エリート臭ふりかざすB君
- ・ちょっとしたトラブルでパニックになるC君
- ・報連相（ほうれんそう）のないまま独り勝手なD君
- ・マナーの何たるかがわかっていないE君
- ・学生気分が抜けないF君
- ・公私の区別を誤解しているG君

◇理解不能な「アイツら」と突き放すな

◇新人類――今昔（いまむかし）

- ・クリスタル世代も新人類だった

◇こんな行動特性をもつ、いまどきの若者

- ・肉声（アナログ）で話さない
- ・反応しない
- ・頭は良いが、議論が苦手
- ・あまりに素直すぎる
- ・かぶるのを嫌う
- ・でも、認められたい

◇他人感覚（想像力）が欠如している！

◇壁を乗り越えていない、乗り越えられない！

★第2章 「新・新人類」と思うなかれ

◇アイツらの社会的な背景・心理的な要因は、こうだ！

- ・核家族化と少子化の中で育った
- ・デジタル社会の中で育った
- ・受験トレーニングで育った

◇世相を映した「新しい世代」と思えば、わかる

- ・人事担当者は重責を担っている
- 「すぐ辞める」傾向から見えるもの
- ・採用のミスマッチをふせぐ

◇肥大化した「自己愛人間」の群像

- ・アナログ化が健全な大人をつくる

◇典型的なジコチュウ人間を見誤っていないか

- ・「自律」できている新入社員はいない
- ・周囲がわからないのに「キャリアプラン」はムリがある

◇ノン・アタッチメント・ディジーズ？

◇アタッチメントを育むために

★第3章 キーワードは「アタッチメント」

◇脱落や職場不適應を防ぐために

・心の病は人で治せる

◇ミイラ取りはミイラにさせるにかぎる！？

◇OJT担当者の役割こそカギをにぎる

・エルダーの役割はコミュニケーター

◇行動特性を見直してみると、捨てたもんじゃない！

・頭が良いことはいいことだ

・素直なことはいいことだ

・認められたい心があることはいいことだ

◇新人のOJTは、じっくり話を聞いてやることから

◇OJTの指導方法とステップの理解

・ティーチング

・モデリング

・カウンセリング

・コーチング

◇OJTの実際——四つのケース

・真面目で几帳面なH君の場合

・日頃は陽気だったI君の場合

・すっかり自信喪失してしまったJ君の場合

・会社に失望してしまったK君の場合

★第4章 あなた自身が、お手本か？

◇社員に失望されるような会社こそ問題だ

◇戦略が一貫していない企業が多い

◇若手社員は、先輩や上司を見てダメを出す？

◇先輩や上司が恰好の「モデリング」対象！

◇若者に、夢を、志を、熱く語れるか

おわりに——石を磨いて玉となれ！

<著者紹介>

高崎 宏史（たかさき・ひろふみ）

1960年生まれ。早稲田大学法学部卒業後、食品メーカー営業を経て、1991年より「組織の存続と個人の自己実現の両立」を経営理念とする(株)人事工学研究所に参加。2005年より同社専務取締役。従来の行動科学をベースに、認知心理学や発達心理学等の心理学的知見を応用して、各種階層別研修・アセスメント研修・コミュニケーション研修・各団体主催セミナー・メンタルヘルスなどの研修講師を中心に活動。管理者向けに「若手社員心理学セミナー」を主催。心理アセスメント判定員、産業カウンセラー養成講座実技指導者、シニア産業カウンセラー、キャリア・コンサルタント。

■紹介サイト

<http://mgc.mag.dj/wbpub/>

■公式twitter

https://twitter.com/winas_books

■会社概要

会社名 株式会社ウィナス

代表者 代表取締役社長 浜辺 拓

所在地 [東京都豊島区西池袋1-5-3](#) エルグビル4F

設立 [2004年2月17日](#)

主な事業内容 インターネットコンテンツの企画・制作・販売

URL <http://www.winas.jp/>

■本件に対するお問合せ先

株式会社ウィナス

担当 コンテンツ事業部 田方

TEL 03-5956-5450

FAX 03-5696-5451

email content@winas.jp

Generated by ふれりりプレスリリース

<https://www.prerele.com>