

トップ営業マンに育てる術



この連載の趣旨は「ゆとり世代をいっばしの営業マンに育てる」ことにある。

しかし、この連載を読んでくれている経営者・上司の方々は、別の悩みを抱えているかもしれない。「一人前うんぬんを議論する前に、せっかく採用した新人が簡単に辞めちゃうんだよ。何を考えているんだか……」というものだ。

つまり、彼らの考えが理解できないという悩みだが、同じようにゆとり世代も、あなた方の考えが理解できないのである。それが、彼らが早々に辞め

いるのではないだろうか。

「キャリアアップ」

世代間で異なる把握

ていつてしまう一因になっていることに気づいているだろうか。

これまでの連載で、ゆとり世代の「自身のキャリアアップに執心する」という特徴に何度か言及した。こ

とらえていない。

俗に、「七五三退職」と呼ばれる現象がある。中卒で7割、高卒で5割、大卒で3割が、入社3年以内に勤めた会社を退職してしまふ傾向のことを指す。大袈裟ではなくて、厚労省の調

彼らにとってのキャリアアップとは、「市場価値の高い専門性やスキルを身につけること」を指す。つまり、スペシャリストになることが、彼らのキャリアアップなのである。そして、今の大学生に聞くと、最も人気のない職種は営業職だという。彼らにしてみれば、

らに提示することについて私達それ以上の世代が怠ってはいなかっただろうか。

「成長予感」(慶應義塾)

大学キャリア・リソース・ラボラトリー)とは、「この会社で学べば、私は成長できるかもしれない」と、彼らに思わせる予感のことである。この予感をゆとり世代に与えられるか否かで、彼らがその後、あなたの会社でどれだけ奮闘し、どれだけ長く勤めるかが決まってくる。

提示すべき「成長予感」

「出世に魅力ない」の認識を

の「キャリアアップ」が問題なのである。すなわち、経営者・上司の考えるキャリアアップと、ゆとり世代が考えるキャリアアップがまったく別物である可能性がある。

それを、お互いに理解できないでいることが、せっかく採用した新人を早々に辞めさせる事態に陥らせて

「会社での出世」を意味した。5年後に課長、10年後に部長……というものだ。ところが、ゆとり世代は、それをキャリアアップとは

査(新規学校卒業者の就職離職状況調査2010年)によると、実際にその状況が見て取れる。

ゆとり世代より上の世代

のキャリアアップとは、「会社での出世」を意味した。5年後に課長、10年後に部長……というものだ。

ところが、ゆとり世代は、それをキャリアアップとは

営業職は「スペシャリスト」でないからだ。

営業職こそ専門性

しかし、「成長予感」が非常に高いのが、営業職なのである。営業という職は、ゆとり世代に「キャリアアップの予感」を与え得るにも

関わらず、営業職がスペシャリストであることを、彼らに提示することについて

それは間違いなく、経営者・上司の仕事である。

(ブレインマークス代表取締役・安東邦彦) ※本連載は月に1回の掲載です。