

代理店経営情報

シンニチ
代理店版

最近、「採用と教育」に関するご相談が増え続けています。そのほとんどが「募集人の高齢化に伴う、若手人材の採用と教育」についてです。しかしながら、何とか採用できたとしても、「どのように教育すべきか?」「どうすれば育つのか?」について悩んでいます。そこで今回は、若手に多い「過剰な自信をもった人材」の効果的な教育法について、考えてみたいと思います。

「過剰な自信をもった人材」の教育をどうする?」

その自信はどこから?

代理店が大型化する中で、人材育成の課題を抱える方も増えてきたのではないのでしょうか。その中でも、ご相談が多いのが、「営業がある一定程度で始めると、なぜか実力以上の自信を持ち始める…」、「バックオ

フィスとしてもっと上を目指してほしいのに、自分はできていると言わんばかりに成長を止めてしまふ…」というものです。

なぜ、起こるのか?

このような状態は、自己評価と他者評価の乖離によって生まれます。この状態の社員は手に負えません。正直、私も何度も悩まされていましたが、今も悩んでいるりし

誰も教えなかった! 104

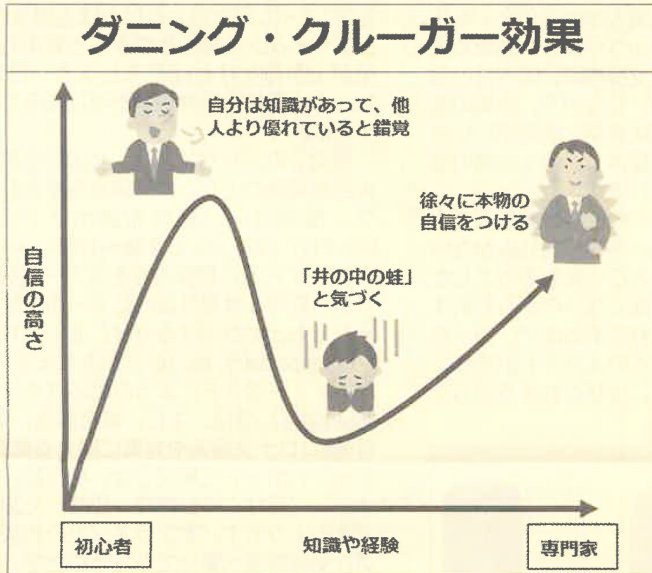
保険代理店が「家業」から「企業」になる方法 シリーズ3

株式会社ブレインマークス
代表取締役 安東 邦彦



【プロフィール】
『収保10億円を実現する代理店づくり』をコンセプトに代理店を支援するコンサルタント。代理店の組織化、ブランド化を得意とし、保険代理店経営アカデミーを主宰。運営組織：プロ代理店経営アカデミー
<http://www.hoken.brain-marks.com/>

社長が3か月不在でも
持続成長する代理店を目指す!



「客観的視点を与える方法」について考えてみてはどうか。もし、あなたが「自信満々の社員」に悩んでいるのなら、一度「客観的視点を与える方法」について考えてみてはどうか。

①自身の能力不足を認

野も広がる。自分が「井の中の蛙」であることに気づく。【STEP2】自信喪失の低い人材には以下のよう

な特徴があるそうです。

【STEP1】自信満々なクルーガー氏で、2012年に

行われた「なぜ能力の低い人は自身を素晴らしいと思

い込むのか」という調査によれば、能力の低い人材には以下のよう

な特徴があるそうです。

【STEP2】自信喪失の低い人材には以下のよう

な特徴があるそうです。

【STEP3】自信定着期↓諦めずに学び続ける

【STEP1】自信満々なクルー

ガー氏で、2012年に「なぜ能力の低い人は自身を素晴らしいと思

い込むのか」という調査によれば、能力の低い人材には以下のよう

な特徴があるそうです。

【STEP2】自信喪失の低い人材には以下のよう

な特徴があるそうです。

【STEP3】自信定着期↓諦めずに学び続ける

【STEP1】自信満々なクルーガー氏で、2012年に「なぜ能力の低い人は自身を素晴らしいと思

い込むのか」という調査によれば、能力の低い人材には以下のよう

な特徴があるそうです。

【STEP2】自信喪失の低い人材には以下のよう

な特徴があるそうです。

【STEP3】自信定着期↓諦めずに学び続ける

【STEP1】自信満々なクルーガー氏で、2012年に「なぜ能力の低い人は自身を素晴らしいと思

い込むのか」という調査によれば、能力の低い人材には以下のよう

な特徴があるそうです。

【STEP2】自信喪失の低い人材には以下のよう

な特徴があるそうです。

【STEP3】自信定着期↓諦めずに学び続ける

【STEP1】自信満々なクルーガー氏で、2012年に「なぜ能力の低い人は自身を素晴らしいと思

い込むのか」という調査によれば、能力の低い人材には以下のよう

な特徴があるそうです。