

リアル秘書



VS



電子秘書

電子秘書はリアル秘書に勝てるのか!?(7)

Round6「営業マネジメント支援 対決」

欲しい人材が採用できない時代には「省人数経営」しかない

新卒採用は完全に潮目が変わって、買手市場から売り手市場になってしまった。少し景況感が良くなって、大手が採用数を増やしたら、一気に中堅中小には学生が回ってこなくなった。仕方がないから、中堅中小は、手を落ちて、2巡目、3巡目の学生を採用するしかなくなる。そんなに偏差値が高くないから、初めから中小やベンチャーで頑張りたいと1巡目で受けてくれる学生は、覚悟もあるし、ガッツもあるからいいのだが、そもそも大手志向で、落ちたから仕方なく中小に来たという学生は、大学の偏差値が高くても、モチベーションは低いし、会社を馬鹿にしたような意識もあつて、定着や戦力化が難しい。手を落ちてきた学生の中にも優秀な人はいるわけだが、多くの場合は、「まあ落ちるだろうね」「そりゃうちでも欲しくないよ」と言いたくなる学生で、面接時に「質問はありますか?」と聞いたら、福利厚生や待遇面ばかり聞かれて閉口することが少なくない。

世間を知らない学生だから仕方ないという見方もできるだろうが、待遇の良い手を落ちて中小に来て、待遇ばかりを気にされては「それなら大手に入りたいじゃないか」と皮肉の二つも言いたくなる。そんな中から見込みのありそうな人を選ぼうけど、そもそも面接に来る人数が少ないから選ぶと言っても限界がある。そして入ってきた人材はどうか? あなたの会社に今年入った新人さんはいかがですか?

「こんな人ならいい」「やる気のない新人なんかいらぬ」と感じている方も多いのではないだろうか。いっそ「省人数経営」を進め、少ない人数で生産性を上げることが決意した方が、採用の余計な手間がかからなくていいのでは?

リアル秘書対電子秘書 第6ラウンド

せっかく苦労して採用できたとしても、入ってきた人材が、やる気もなくボケケツとしていたら本当にガツカリだ。厳しく指導すると「パワハラ」と言うし、甘やかせるのを当り前だと思ってしまう。やるべきことがヌケ、連絡すべきがモレ、タイムマネジメントもできずにダラダラと仕事をする。そんな人でもクビにはしにくいから、何とかして成果を出してもらわなければならない。そこで秘書の出番だ。秘書対決の第6ラウンドは「営業マネジメント支援対決」でいってみよう。

リアル秘書がいたとしても、営業マンのヌケ、モレ、遅延、タイムマネジメントをすべてチェックするのは至難の技ではないだろうか。専属秘書でもないなければとてもこなすことはできない。

だが、電子秘書なら商談のヌケやモレに素早くイエローカードを出して警告し、スケジュールは前もってお知らせしてくれて、期日管理もカウントダウンしながら行ってくれる。こうしたアシストがあれば、多少ボケケツとした営業マンでも業務をこなせるのではないか。また、電子秘書なら他部署の人間がお客様とコンタクトをしたような情報も瞬時につかんで教えてくれる。たとえばサービスマンがクレーム対応をしたような場合にも、すぐに営業マンに知らせられるから、そこで電話一本でもフォロー連絡を入れれば、「気の利いた営業マンだな」と思ってもらえるかもしれない。さらに、電子秘書なら、その営業マンが抱えている案件と類似している過去の成功事例を見つけ出し、教えてくれたりもする。それを参考に提案すれば、営業の質も高まるだろう。

電子秘書のアシストで営業の質を向上させる
ということ、秘書対決の第6ラウンド

ドは、電子秘書の勝ち。欲しい人材が採用できず人材の質が高められないなら、電子秘書をつけてやり、個別マネジメントして補うしかない。さて、第7ラウンドはどう展開するのか。乞うご期待。
(次号につづく)



株式会社 NIコンサルティング
代表取締役 中小企業診断士
長尾 一洋

「ながお・かずひろ」一九九九年に株式会社 NIコンサルティングを設立し、ITを活用した営業力強化、経営改革に取り組み。自社開発の経営支援ツール「可視化経営システム」はすでに三三〇社を超える企業に導入された。孫子を企業経営に実践応用する孫子兵法家として、孫子流コンサルティングも手がける。「主要著書」営業マンは目先の注文を捨てなさい! 「孫子の兵法経営戦略」「営業の見える化」「仕事の見える化」「社員の見える化」「リーダーは誰だ?」などがある。

すべての見える化 実現ワークブック

すべての見える化 会社は変わる

営業の見える化

仕事の見える化