

◆営業マンを見極め、魅了する面談ノウハウ◆

～2986社で定着、活躍した企業の面接ノウハウをご紹介します～

INOSELL
Innovation for your sales.

★ミスマッチが起きる最大2要因

①志望度の高さ

将来やりたいことや志望動機の高さで判断した場合、大きなギャップが生まれている。

→理由: 将来はいくらでも作話できる。面接対策で何とかなる。

②第一印象だけで判断

→見た目が良くても売れない営業マンはたくさんいます。

今回のレポートは300名未満の中小企業で活躍する営業マンを採用した面談ノウハウです。

★面接を成功させる順番

①本人の理解

②魅了づけ

③見極め

④いい人のみがつつり魅了付け

この手順が黄金パターンです。

それではさっそく面接ノウハウについてお伝えさせていただきます。

次のページへどうぞ。

本人の理解のパートの目的ですが、
「安心感を与えること」「話しやすい空気を作ること」
です。

本人の理解～アイスブレイク+面接をスムーズにする情報～

① 雑談

→ex ・今日は暑いですね～ ・すぐ場所判りましたか？ など

② お越しいただいたお礼

→今日は貴重な時間を弊社のために割いていただき、ありがとうございます。

③ 今日の面接のスタンスやスケジュール説明

→ex ・入社した後にお互いがwinwinとなることが大事なので、こちらも話せることはすべて話しますし、●●さん(求職者)もすべて話してくださいね。そのほうがお互い価値ある時間になると思いますので、そういったスタンスで進めて大丈夫ですか？時間は 40 分～60 分をめどに考えています。お時間大丈夫ですか？

④ スムーズな面接スタートの出だし

→ex ・それでは、今日は●●さんが主役なので、自己紹介からお話しいただきましょうか？3分くらいを目安に●●さんが話されたいことをご自由にどうぞ。

魅了付けの1パートでは、多くの方がいいなと思う内容について会社や事業説明をし引き付けることが目的です。ここではお客様の話や他社にない強みやどんな組織文化かということについて、いい部分を抽出してプレゼンするようなイメージです。

魅了付け～貴社で“売れる”営業マンを魅了するポイント～

面談で明らかにした方がいいことは、応募者の
「能力+価値観+興味関心の方向性」を理解することです。

もう少しかみ砕くと、以下のように3つの情報を深く理解していると、後々内定承諾率が劇的に変化しますし、入社後も活躍する確率が高まります。

- 強みの把握→他の人は難しいけどその人は簡単にできること
- 本人が大事にしている価値観→仕事や上司の好き、嫌いポイント
- 興味、関心事→趣味や好きな学科、部活などで過去にはまったこととその理由

【応募者の入社意欲があがる行動】

承認

- 「あなたこんなところが優れているね～」
- 「こういう(プロセス、行動)はすごいですね」

価値観の受容

- 「こういう価値観を大切にしてきたんですね」
- 「前職の上司からこんな考えを学び重要視しているんですね」

会社のプレゼン

- 入社した前提で会話を進める。もしあなたが入社した場合…
- 「うちでならこんな能力が付きます」
 - 「うちはこんなビジョンを達成したい」
 - 「うちではこんなところが競合にない優位性なんです」
 - 「社会的使命をもって皆がやりがいをもって仕事をしているよ」
 - 「うちの強みはこんなところで他社にこんな部分が秀でていて顧客から評価されているよ」

見極めのパートでは

企業文化との相性度

今企業が求める成果や仕事を遂行できる能力があるか

本人のキャリア展望と、興味軸が会社の進む方向とマッチしているかの把握をすることが目的です。

見極め～貴社で“売れる”営業マンを見極めるポイント～

① その人が企業文化に合うか？※好き嫌い要素は結構大事です。

配属先上司が1対1で飲みに行きたいと思えるか？

② 営業能力のヒアリング

→どんな目標を追っていたか(売上？粗利、社数？)

→それはどんな期間で設定されていたのか

→目標対比実績はどうだったか

→その実績は周囲の営業マンと比較してどの程度の位置にあるのか
年次や組織、商品グループごと

→その実績を出すためにどんな工夫をしたのか？

→もっとも難しかったことは？それをどう乗り越えたか

③ 志向の変遷を聴くことで本音を探る

大学を卒業→1社目の選択理由→退職理由→次の会社の選択理由→

次の会社の退職理由→今の活動の軸→どうなりたいのか、どうなりたくないのか？

※どうなりたくないかに本音が出る。

魅了付けの2パートでは、応募者がいいと思った場合に行うことです。

ここでは、この人の将来実現したいことやつけたい能力が自社に来たらつくと

「気づいてもらう」プレゼンテーションが必要です。

話す、伝えるだけでなく、「気づいてもらう」ことが大事です。

魅了付け～貴社で“売れる”営業マンを魅了するポイント～

① これまで応募者からヒアリングした内容の概略をまとめる

そうか●●さんは、□□□で力を発揮されて、今後は□□□な方向性で成長したいと

考えているんですね→これをする事で、聞いてもらえている、理解してもらえているという信頼感が醸成され、面接官へ好印象を持つようになる

② 一度相手を落とす

ex「ただね。これ気分を悪くしないでほしいんですが、●●さんは十分な能力があるのに、もったいない点もありますね。これはあくまで私の意見です。今後の●●さんのキャリアを実現するうえで重要なポイントだと思うので、僭越ながらアドバイスをしたいと思うのですが、アドバイスしてもいいですか？

→ここで、もし過去にこういった気づきを得て、こんな努力をしていたら、もっと早くやりたいことを実現していたのではないか？というような話を行う。そして今後は過去のその課題を解決することが非常に●●さんにとって重要な取り組みになると私は感じたのですが、いかがでしょうか？こんな会話イメージ。※ここが刺さると、志望度がグッと高まる

③ 承認

ex「ただ、私がいいなと感じたのは、●●という姿勢や、●●という考え方ですね。あとは、実績というよりは、その実績を上げるプロセスが好きですね。再現性がありそうに感じました。努力や工夫の結果成果を残したという姿がイメージできました。だから私はいいなと感じましたね」

→結果や資格、見えるところでの評価よりもその人が陰で努力や工夫をした姿勢に関する承認を行うと、さらに志望度が高まる

④ キャリア展望の説明

→うちに入ったらこんな力がつく

→うちに入ったらこんな課題を解決してもらいたいと期待している

→ほかの応募者が内を選んでいる理由

入社後のメリットを説明。

⑤ 選考難易度が狭い、高いように感じさせる

ex「私はいいと思ったのですが、弊社では、今同じポジションで選考中の応募者が複数いることが事実です。●●さんには正直にお伝えしますが、今回のポジションは採用人数が 1 名です。ですので、他の方との比較検討をした上で結果を出すこととなります。判断基準は「入社意欲、能力、地待遇条件の合致度、あたりからご判断させていただきます。」

以上が活躍する内定承諾へ導く面接手順の大枠です。

面接とは、究極の営業です。

トップセールスマンを数多く輩出するプルデンシャル生命では、採用はもっともレベルの高い営業力を試される業務だと話しています。

採用における原則をいくつかお伝えします。

優秀な人の見極めはその人以上に優秀な人にしかできない

→営業マンの見極めは、応募者の営業よりレベルの高い人が見極めないと「とんちんかん」な判断基準で選考をしてしまうリスクがあるということです。

多くの中小企業は営業マンの面接は経営者が実行しているケースが大変多いです。

いきなり見極めていい会社は、超大手や超人気企業だけ

→あなたの会社で営業を募集した場合、がすぐに月 30 名以上、採用ターゲットに近い応募者が来るようなら、いきなり見極めのスタンスでもいいと思います。

とはいえ、一辺倒に口説いても引かれてしまう

→ぜひうちに来てくれ！！の一辺倒だと、相手は引いてしまいます。恋愛とプロセスが似ていますね。相手にボールが渡ってしまうと、できることは限られます。採用強者はこの駆け引きがうまいです。

これまで 2986 社の営業採用の現場で、営業職の採用においては、成功し続けた企業のノウハウを手順化してみました。

とはいえ、これだけだと実行に移すのが難しい…

とお感じで、今営業職の採用の仕組みを作りたい

とお考えであれば、以下のURLから弊社独自の営業採用コンサルの方法について、検討してみてください。

https://peraichi.com/landing_pages/view/saiyocon

月 3 社までのご契約です。

今 1 社ご契約中なので、残り 2 社です。

ご興味あれば今すぐお申込みくださいませ。