

未達社員、真の原因は

多くの会社が4月から新年度に入り、昨年度業績も最終結果が出て、達成者・未達者が明確になりました。コロナ禍においても見事に達成した社員がいます、しかし、一方、未達に終わってしまった社員もいます。

問題は、未達社員が固定化しているケースが少なくないことです。つまり、コロナ禍前でも未達が続いていたケースです。いわゆる未達常習者です。一方、達成常習者もいます。つまり、コロナは未達の一因ではありますが、真因ではありません。

では、未達の真因は何なのでしょう。

マネジャー研修を行うと、よく“目標達成意欲が低い”という原因が挙がってきます。確かに、未達者は一般的にクロージングが弱く、淡泊な傾向があることは事実です。

しかし、“達成したくない”と思っている人は、いないのではないのでしょうか。誰だって“達成したい”と思っているでしょう。そこで、“何故、目標達成意欲が低くなっているのか”を考える必要があります。

目標達成意欲が低くなる原因例は下表の通りです。

| 達成意欲が低い原因例 |
|---------------------------------|
| 達成する方法がわからない |
| 目標値に納得していない（高すぎると思っている） |
| クロージングの意味を正しく理解できていない |
| お客様から嫌われることを過度に恐れている |
| 数少ない見込み客を無くしたくないのでクロージングをかけられない |
| 売るものに自信が持ちきれない |
| 自己ビジョンが不明なので、達成する意義がわからない |

このように、達成意欲が低い原因は様々考えられます。したがって、単に“必達意欲を持つ”という指導では無理があり、その原因に手を打つことが必須です。

中でも重要な原因は“達成できる方法がわからない”ということです。この状態では、“自分でもできそうだ”という“成功期待感”が持てない状態です。これではやる気も継続しませんし、成功期待感を高めることができれば、他の原因の多くも解消につながります。

そこで、未達者を達成者にするためには成功期待感を高める指導が重要です。しかし、実は指導する側自身が、“どうやれば達成できるかを明確にわかっていない”ケースが少なくありません。特に、“長く既存客を中心に営業をしてきた”場合は、マネジャークラスでも営業力が意外と修得されておらず、同傾向が見られやすくなっています。

弊社では、成功期待感を高める営業研修シリーズを多種実践しています。もちろん、お客様の風土・業界事情に合わせた研修です。

是非、ご興味・ご関心のある方は下記までご連絡下さい。



> お問い合わせはこちら