

「カーディーラーの営業って、どんな仕事なんですか？」

と聞かれることが多い。そんな時は、逆に必ずこう聞き返すのだそうだ。

「僕らが扱っている車の種類って、どれくらいあるか知ってるかい？」

と。

「だいたい20種類くらいですか？」

たいていの学生は、そんなふうに見えるらしい。すると、すかさず、

「20種類？ とんでもない。同じ車種でも、グレードが違ったり、パーツのオプションが違ってくるからね。それに色まで考えると、実は1000種類近くあるんだよ」

そこで、学生は必ず「へえ」と驚くのだそうだ。そして、

『「お客さん」と一概に言っても、独身者から家族のいる人まで、さらに、どこに住んでいるのか、職業は何か、趣味は何か、単に乗る用途は何か……など多種多様だ。価値観も含めて、本当に様々な人たちが相手だからね。僕らの営業というのは、1000種類の車の中から、そのお客さんに一番ふさわしい車を一緒に選んであげる仕事なんだよ」

ここまで話すと、多くの学生は、自動車ディーラーの営業の仕事について、きつそうなイメージではなくコンサルティング的な要素を持った顧客に喜ばれる仕事だと、とらえてくれるようになるのだそうだ。

これは新卒の学生たちの就職活動で見受けられがちなのだが、「志望理由は何か？」「どういう職種や仕事を希望するのか？」「今までで、自分が最も打ち込んだと言えるものは何か？」などの質問に対して、答えを一字一句暗記して面接に臨む学生がいるが、そういう努力は正直言って意味がない。

暗記して話すような内容では、そもそも“肉声”になりにくいから、自分らしい語り口で自然体で話そうと思っても無理なのである。どこか嘘っぽくて、会話が弾まないのだ。しかも、事前に用意したシナリオというのは、会話のキャッチボールには向いていない。

私は、雑誌の編集を担当していた時に、よく「テープ起こしの原稿」というものを読まされることがあった。講演会や対談、パネルディスカッションなどの会話をテープに録音したものを文字に書き起こした原稿のことなのだが、そういうものを読むと、いかに会話というものが、論理的に見るとデタラメで、首尾一貫してないかがわかる。文法的にもおかしなケースが多い。しかし、文字にするとおかしな内容でも、その場で聞いている分には、全然違和感がない。むしろ、説得力があったりするから不思議なものだ。

「つかみはOK!」という言葉がある。お笑い芸人さんたちがよく使うフレーズだが、「つかみ」とは、テレビのバラエティ番組での自己紹介のひと言コメントや、舞台上に登場したときの最初のネタのことで、**最初の印象で視聴者や観客をどれだけ自分たちに引きつけられるか**という意味で使われるものだ。

芸人さんにとっては、つかみが最初にして最大のポイントとなる。そこさえ外さなければ、その後のウケが非常によくなくなるからだ。逆に、そこではずしてしまうと、それからの展開もシラケてお寒いものになってくる。

夜景評論家

確かに、評論家には誰でもなれる。しかし、誰でもなれるからこそ、狭い分野で第一人者になる必要がある。「夜景」という分野に目をつけて、その研究をし、情報を集め、専門性を高めた彼の勝利である。

このように、**自分自身のキャッチフレーズを持つ**ことはとても大切なことだ。読者の皆さんも、今までの自分のキャリアや経験を整理して、何か考えよう。

面接をする人事担当者の側

から考えると、**面接**というのは、**起承転結**とも言える**4つの部分から構成**されていることがわかる。その4つとは、「アイス・ブレイキング」「ヒアリング」「ジャッジメント」「フォロー」である。

人事担当者は、結論を決めかねていたり、**判断に迷ったりしている間は、同じテーマを繰り返して話を深掘り**しているケースが多い。そして、そのテーマで結論が出ると、次のテーマに話を移す傾向にある。

人事担当者は、「なんでもお見通し」という神様ではないから、最終的な合否の「ジャッジメント」にいたるまでに、面接の場で質問に対する返答を聞きながら、頭の中で「この人は合格にしようかな？ それとも不合格者かな？」と、合否の行方を考えているものだ。面接の時間が長くなってしまふのは、判断に迷ってなかなか「ジャッジメント」できないというケースだったりする。

そのあたりの「ジャッジメント」への過程を整理すると、

- (1) 比較的早い段階で「合格」と判断するパターン
- (2) 「おそらく合格だろう」と思いながら、それを裏付ける材料を見つけて、確信しようとするパターン
- (3) 「合格は厳しいだろう」と思いながら、それを裏付ける材料を見つけて、自分に納得させようとするパターン

(4) 比較的早い段階で「不合格」と判断するパターン
ということになる。

人事担当者用の教訓として、「**不合格者にこそ丁寧な対応を**」というものがある。企業にとってはたまたま応募してきたひとりかもしれないが、その不合格者が将来その企業の顧客になったり、事業パートナーになったりする可能性が十分に考えられるからだ。また、将来の事業展開いかんによっては、他社を経験した彼らが、今後の中途採用で必要な人材にならないとは限らない。

ニコニコしながら、「今日はありがとうございました。今回は応募者が非常に多く、選考に時間がかかるかもしれませんが、その点をご了承ください。よろしくお願ひします」と言われたら、「他にもたくさん候補者がいて、今回は申し訳ない結果になるかもしれませんが、ごめんなさいね」と人事担当者は心の中で言っているのかもしれない。

また、未経験の応募者に対して、「もちろん未経験者でも検討させていただきますが、今回は、即戦力としてすぐに現場を任せられる経験者の応募が意外に多いんですよ」と言うのは、「経験者に比べて未経験者には厳しい判断をせざるを得ないので、その場合は了解してくださいね」ということを、それとなく伝えているとも考えられる。

他にも、「必ずしも英語がしゃべれなくても構いませんが、今回は TOEIC の得点の高い応募者が多くて……」や、「突発的な仕事が発生することも多いので、残業や休日出勤に対応できる方が有利になることもあります」など、「**不合格者へのフォロー**」の言葉はいろんなパターンが考えられる。

人事のニコニコ顔には要注意。 その意味をわかっていただけたらだろうか。

自己アピールの上手な人というのは、ごく自然に自分の成し遂げた業績を誇るものだ。そういう人は、「営業部門では常にトップクラスでした」「私の企画したプロジェクトが、会社の売上に大きく貢献しました」ということを、自分の言葉で相手に嫌味なく、上手く伝えることができる。

反対に、自己アピールの下手な人は、謙虚な性格からくるのだろうが、どうしても自慢話ができず、「そんなたいした仕事はしていません」とか、「成績も人並みで」とか、謙遜した表現になってしまいがちだ。

実は、この謙遜という行為も、裏を返せば、自分をよく見せようという気持ちの表れなのだが、**面接の時にはプラスに評価されにくいから、やはり損をしてしまう。**

自慢話ばかりが続くと鼻につき、謙虚すぎると評価されない。難しいところだが、要はバランスの問題だとも言える。

「あなたの、爪を噛む癖はキライだけど、その他は大好きよ」と言うのと、「あなたのことは大好きだけど、爪を噛む癖はキライよ」と言うのを比べてほしい。