**職務経歴書**

●年●月●日 現在

氏名　いい求人　太郎

**［職務概要］**

●●市立大学を卒業後、株式会社●●（旧・●●株式会社）に新卒入社。コールセンターでのオペレーター研修を経たのち、求人広告の新規開拓営業に従事。その後、部署異動となり、介護・看護系の人材派遣営業及びコーディネーター業務を行う。求人広告事業および人材派遣事業に関しては、スタートアップから携わり、多数の新規開拓を行った。集客戦略を立て、コーディネーターとしての求職者面談、自身での営業活動、その後のスタッフフォローまで一貫して行い、チーム・個人予算ともに6カ月間150％達成を実現。現在に至ります。

**［職務経歴］**

■2015年4月～現在　株式会社●●（正社員）※在籍期間：●年●ヶ月

◇事業内容：人材サービス（人材派遣・人材紹介）

◇資本金：○○億円　売上高：○○億円　従業員数：○○名　設立：○○年○○月　株式公開：未上場

|  |  |
| --- | --- |
| 期間 | 職務内容 |
| 2015年4月～2015年6月 | コールセンターにてオペレーター業務研修現場研修として、100名規模のコールセンターに配属され、発信系のオペレーター業務に従事。個人のお客様に対して、プロバイダーの変更を促し、新規ユーザーの獲得を担当。【営業スタイル】新規営業　100％　※新規開拓手法：テレアポ【担当地域】全国【取引顧客】不特定多数の一般個人【取引商品】大手プロバイダー**◆営業実績**・100名規模のコールセンターにて上位5位**◆工夫した点**まずは日々200件以上のコール数をかけ、数の担保を行った。その上で、顔が見えない営業だからこそ、声色や相手への共感のための言葉選びを意識し、マニュアルだけではない、独自のトークフローを考えた。その結果、100名規模のコールセンターで上位に入る新規獲得数を達成した。 |
| 2015年7月～2016年1月 | 採用コンサルティング事業部に配属　営業を担当コールセンターでの仕事姿勢と新規獲得数を評価され、新規事業である求人広告事業のスタートアップに新卒で2名が参画。求人広告の二次代理店として、法人企業に対して、求人広告の企画提案営業に従事。スタートアップメンバーとして、各契約書類やリスト作成など、チームの土台作りにも貢献する。【営業スタイル】新規営業　100％　※新規開拓手法：テレアポ、飛び込み営業【担当地域】首都圏【取引顧客】不特定業界における10名～500名の中堅中小企業【取引商品】マイナビ転職、DODA、@type、カイゴジョブ等　※二次代理店として**◆営業実績**・新規顧客開拓数（成約件数）約30件を達成 |
| 2016年2月～現在 | 人材コンサルティング事業部に配属　メディケアサポート営業課にて営業兼コーディネーターを担当新規事業である介護・看護系の人材派遣事業のスタートアップに参画。営業兼コーディネーターを担当し、集客戦略を立てるところから、コーディネーター業務、営業活動、スタッフのフォローまで一貫して行う。【営業スタイル】新規営業　100％　※新規開拓手法：テレアポ、飛び込み営業【担当地域】関東全域【取引顧客】医療・介護関連施設【取引商品】介護士、看護師の人材派遣サービス【担当業務】・求人企業開拓（企業ニーズの確認）、求人票作成・人材集客戦略の立案、媒体選定、データ作成・人材へのアプローチ、登録面談・経歴書作成、企業への人材紹介・選考フォロー、契約手続き、就業スタッフのフォロー・新人教育**◆営業実績**・2017年度　上期達成率　151％・2016年10月～2017年3月半期：売上及び稼働スタッフ数1位**◆工夫した点**介護・看護系の人材派遣事業としては後発であったため、業界のトレンドとしては電話でのマッチングが主流だったが、対面でのカウンセリングを採用。局地戦で競合他社に勝てるよう、丁寧なヒアリングや求人提案を行うことで、求職者との信頼関係を構築した。 |

**［資格］**

・普通自動車第1種免許（●年●月取得）

**［PCスキル］**

・ワード、エクセル、パワーポイント

 **[自己ＰＲ]**

**【１】求職者との信頼関係を作る為の取り組み**

求職者をしっかりとグリップをする為に、対面面談を欠かさず行いました。求職者には一個人として、基本条件、転職背景や今までの人生まで興味を持ってヒアリングを行い、どれだけ各々に寄り添った提案ができるか、任される営業担当としてパフォーマンスができるかを意識して参りました。その結果、ベストマッチが生まれ、長期的な稼働に繋げることができました。

**【２】各々の求職者に合った営業**

面談をしたのちに自分自身で営業を行う為、各求職者それぞれが持つ強みを意識し営業をして参りました。同じマニュアルトークで挑むのではなく、各々に最適な言い回しを常に意識し、事業所のニーズに合った提案ができました。

**【３】組織作りへの意識**

スタートアップで業務を行う期間が長かった為に、後輩が入った後に少しでも業務への取り組み易さを高める為、業務フロー等のマニュアル作成を積極的に行って参りました。新しいものを積極的に受け入れる柔軟性を持ち、チームメンバーで話し合いを常に行う事ができるよう空気作りを行い、組織の向上へと繋がるよう、努力して参りました。