



선물 등 경기 등 등에는 그 하나를 내가 없었다면 하고 있었다.			
			이 경기 하는 것이 없는 것이 없는 것이 없는데 하고 있었다.
	그리 얼마 되는 사고 하는 경험하는 것으로 없다.		경영화 중인 경험이 맛있는 경영화가 하다.
			나는 물건이 얼마나 살아 있는데 그렇게 하다가 되었다.
		존경기에 가는 그래요 있었다. 그렇게 다	
			이 나가 하루 것이다. 나는 그들은 이 얼마를 했다.
			: [1] [1] [1] [1] [1] [1] [2] [2] [2] [2] [2] [2] [2] [2] [2] [2
			그는 사람들이 되는 것이 없는 것이 없는 것이 없는 것이다.
	강경이 시작되었다면 하지 않는 그렇게 되어		
			일이 되어 되는 생활하게 되었습니다. 그 그렇게 되었습니다. 그 그 그렇
			그렇게 나타되었다면 그는 사람들이 그렇게 걸었다.





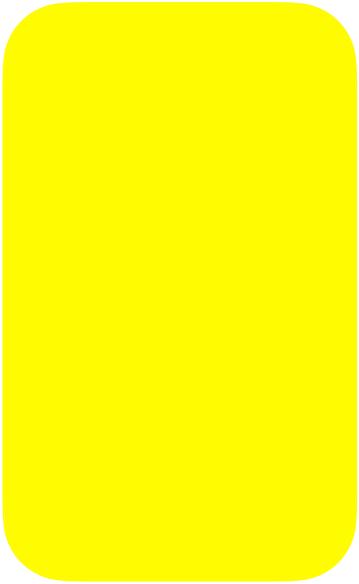


### 新しい仕事に必要な知識が 圧倒的に足りない

CS異動者がキャッチアップすべきことは、新しい仕事の領域の知識、市場環境、メディアの専門用語や商慣習など多岐にわたります。

上長や同僚が出社していて質問しやすい環境、丁寧に教えるチーム文化、過去の提案書の共有は、異動者のキャッチアップのスピードを早めます。

また、上長が情報を構造化・整理しているフレーム ワークを言語化して伝えることも、異動者の自走力の 向上に役立ちます。

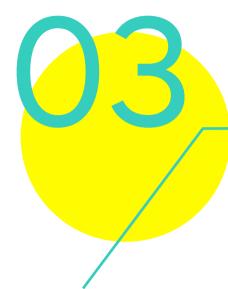




### 新しい仕事が希望と違った/ 面白さを見い出せない

CS異動の配属先が希望と違っていたり、初配の仕事内容が合っていた人ほど、新しい仕事内容に違和感を覚えることがあります。できればアサインの際に、その仕事が本人のキャリアの幅をどう広げるか、会社にとってどう重要かを丁寧に説明してあげてください。

また、本人に苦手領域の克服を求める際は、本人の今の強みをきちんと称賛したうえで、両方できる人材になろうと促すことも有効です。



### 新しい得意先とうまく 関係性が築けない

初配とのギャップが大きい得意先や、シビアで要求水準が高い得意先を担当することになった場合、新しい得意先のコミュニケーションスタイルや仕事の進め方に慣れるのに苦戦することがあります。

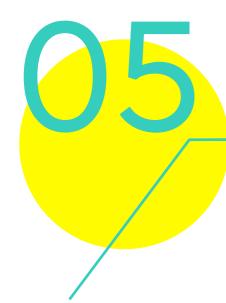
得意先に刺さっていくプロセスとして、本人の入念な情報武装、小さな成功体験づくり、会食などによる良好な関係性づくりなどの支援が考えられます。



仕事を一人で進めることに慣れているか/好むかは、本人の性格や、初配での先輩の関与や任され方によって変わります。

一人で自律的に進めることに慣れていて、その力がある人には裁量を与えてあげてください。

一方、異動者が一人で進めることに慣れておらず不安な場合には、むやみに突き放すより、自力で考え組み立てていくプロセスに伴走し、重要なポイントは認識合わせをする関わり方が、良好なメンタリティを保って成長していけるため、お勧めです。



## 指示されて動く立場に 甘んじてしまっている

頼りになる先輩の後ろにいて受け身 で過ごしてしまうと、異動者の成長 が遅れる恐れがあります。本人ののの 体性を引き出す方法として、強制い に安心感を与える、成功体験い と安心感を与える、成功体験い 立て自信を持たせる、と 立てして自信を持たせる、と かけや支援が考えられます。







## 新しい仕事に必要な知識が 圧倒的に足りない

CS異動者がキャッチアップすべきことは、新しい仕事の領域の知識、市場環境、メディアの専門用語や商慣習など多岐にわたります。

上長や同僚が出社していて質問しやすい環境、丁寧に教えるチーム文化、過去の提案書の共有は、異動者のキャッチアップのスピードを早めます。

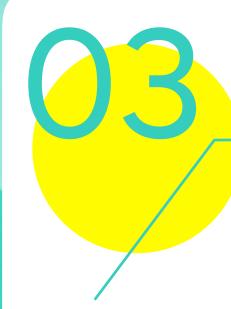
また、上長が情報を構造化・整理しているフレームワークを言語化して伝えることも、異動者の自走力の向上に役立ちます。



# 新しい仕事が希望と違った/ 面白さを見い出せない

CS異動の配属先が希望と違っていたり、初配の仕事内容が合っていた人ほど、新しい仕事内容に違和感を覚えることがあります。できればアサインの際に、その仕事が本人のキャリアの幅をどう広げるか、会社にとってどう重要かを丁寧に説明してあげてください。

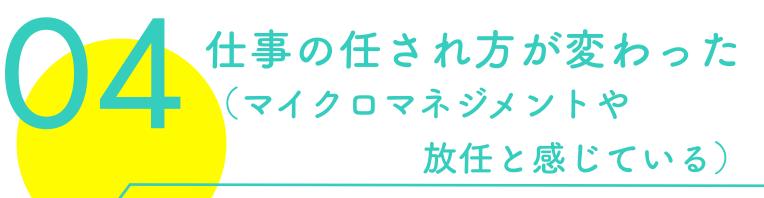
また、本人に苦手領域の克服を求める際は、本人の今の強みをきちんと称賛したうえで、両方できる人材になろうと促すことも有効です。



# 新しい得意先とうまく 関係性が築けない

初配とのギャップが大きい得意先や、シビアで要求水準が高い得意先を担当することになった場合、新しい得意先のコミュニケーションスタイルや仕事の進め方に慣れるのに苦戦することがあります。

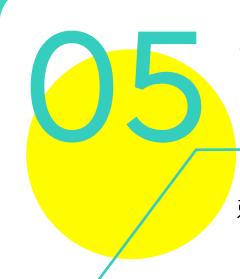
得意先に刺さっていくプロセスとして、本人の入念な情報武装、小さな成功体験づくり、会食などによる良好な関係性づくりなどの支援が考えられます。



仕事を一人で進めることに慣れているか/好むかは、本人の性格や、初配での先輩の関与や任され方によって変わります。

一人で自律的に進めることに慣れていて、その力が ある人には裁量を与えてあげてください。

一方、異動者が一人で進めることに慣れておらず不安な場合には、むやみに突き放すより、自力で考え組み立てていくプロセスに伴走し、重要なポイントは認識合わせをする関わり方が、良好なメンタリティを保って成長していけるため、お勧めです。



## 指示されて動く立場に 甘んじてしまっている

頼りになる先輩の後ろにいて受け身で過ごしてしまうと、異動者の成長が遅れる恐れがあります。本人の主体性を引き出す方法として、強制いに矢面に立たせる、失敗してもいいと安心感を与える、成功体験をおおといるでも信を持たせる、とって自信を持たせる、とった動きかけや支援が考えられます。

