

職務経歴書

20xx年xx月xx日現在

氏名 ○○ ○○

■職務要約

新卒で株式会社○○へ入社後、コンシェルジュ課へ配属。その後マーケティング課にて新規営業を担当。
株式会社○○を退社し、株式会社○○へ入社。新規営業と打合せを一貫性で3年間で約○組の施行を行う。
その後、新規のチーフプランナーを経て、○○年より支配人へ昇格。現在、年間売上○○万円の会場を統括している。

■職務経歴

□2005年4月～2012年3月 ○○○○株式会社

資本金： 従業員数：

設立年月日： 売上高：

事業内容：

期間	業務内容
2005年4月～ 2008年3月	<p>【配属】 マーケティング部コンシェルジュ課へ配属。約○名のアルバイトスタッフをマネジメントする。</p> <p>【業務内容】 結婚式当日の参列者のご案内、クローク業務、待合室でのドリンク提供、新婦リハーサルメイクの誘導、アルバイトスタッフ育成～管理を行う。</p> <p>【ポイント】 ・1日に最大○組の結婚式が行われる為、待合室や親族室・更衣室が足りない場面が出て来たり、各組でのバッティングをしてはいけないという方針があった為、親族や参列者を臨機応変に適所に誘導する瞬時の判断を行う必要があった。また、1組の結婚式の時間が延びると、その後のすべてのスケジュールが変更になる為、担当プランナーや各セクションの担当者と共に連絡を取り合い、導線の確保や人員のコントロールを行っていた。 ・アルバイトスタッフのほとんどが、結婚式場での仕事が初めての為、必要業務以外にも独自で結婚式に関する資料を作成したり、勉強会を開いて知識をつけてもらうよう努めた。 また、アルバイトスタッフがいるのは社内でコンシェルジュ課のみの為、他部署のスタッフから疎外されがちだったが、式当日は他部署とのコミュニケーション不足が大きなミスに繋がる為、アルバイトスタッフを他部署が関わるMTGに参加させたり、社内行事へ参加出来るよう支配人へ提案するなど、他部署とアルバイトスタッフの交流の場を積極的に作るよう努めた。 その他、アルバイトスタッフのシフト管理や人員配置表の作成、タイムスケジュールの作成などの事務作業も行う。</p>
2008年4月～ 2012年3月	<p>【配属】 マーケティング部マーケティング課へ異動</p> <p>【業務内容】 当会場で式を行ってもらう為の営業</p> <p>【ポイント】 ○～○件/月の新規営業 平均決定率○% 月間 MVP 賞を○度受賞 新郎新婦が「どのような結婚式をしたいのか」「何を一番重視して式場を決めるのか」をポイントに置き、ヒヤリングに時間をかけ、そのポイントを聞き出す事を意識して営業を行っていた。 また、新郎新婦がやりたい項目が自社会場で出来ない場合、上司へ行えるよう交渉をかける前に「何故それをやりたいのか」を更にヒヤリングし、自社で出来るもので形を代えて提案するよう心がけた。</p> <p>実績 新規平均営業数 35件/ 平均決定率 35% /月間 MVP 賞を3度受賞</p>

□2012年4月～現在 ○○○○株式会社

資本金： 従業員数：

設立年月日： 売上高：

事業内容：

期間	業務内容
2012年4月～ 2014年10月	<p>【配属】 ウェディングプランナー</p> <p>【業務内容】 一貫性の式場だった為、新規営業～打ち合わせ、当日施行までを行う。</p> <p>【ポイント】 ◆新規 ○件/月の新規営業 平均決定率○% ・前職は会場がタイプ別に分かれており、決定頂く際お客様の好みにより選択肢があったが1会場しかなかった為、その部屋が気に入らないと他に誘導する選択肢が無く、当初は決定数に伸び悩んでいた。しかし、会場を売るのではなく「どういう結婚式にしたいのか」「結婚式をを挙げる上で大切にしている事は何か」とソフト面を重点的にヒヤリング&セールスして行く方法へシフトしたところ、徐々に成約する方法を掴み、決定率を上げる事に成功。当初○%だった決定率が○%まで上がった。</p> <p>◆担当組数 ○件/月 平均組売り上げ ○万 ・自身で成約したお客様を担当する事が多く、コミュニケーションは既に取りれていた為その点は苦勞しなかったが、単価アップという課題が新規とは違う営業の形の為、「売る」という意識ではなく「こちらの方がより良い」という事を説明し、納得した上でお客様自身に選択して頂くと自然と単価アップに繋がるようになった。 また、すべての項目の単価アップを狙わず、一番何にこだわりたいかをお客様と相談した上で、それに関わるアイテムを更に詳しく説明するよう意識した。</p>
2014年11月～ 2017年12月	<p>【配属】 新規チーフプランナー</p> <p>【業務内容】 ○○年から、新規チームと打合わせチームに分かれ分業制となる。 新規チームのチーフ（リーダーポジション）として、自身もプレイヤーとして業務しつつ、○名の新規スタッフのマネジメントを行う。</p> <p>【ポイント】 自身が行っていた、ソフト面を売りにする接客トークを全スタッフへ指導し実施させ、チーム全体の平均成約率を○%から○%に引き上げた。 また、全スタッフが協力していかなければ、数字の確立やクオリティの担保は保てないと考えている為、新規チームと打合せチームが対立関係にならないよう、打合せチームのチーフと事あるごとに話し合いを設け関係性の構築に努めた。</p>
2018年1月～ 現在に至る	<p>【配属】 支配人</p> <p>【業務内容】 施設すべての管理とマネジメント</p> <p>【ポイント】 バンケット数○つ。チャペル○つ/1日最大組数○組/年間売上○○○万円 1日の最大可能組数が○組だったところ、導線を含め全体のスケジュールを組み直し○組へ増やす。前年比○○%増に成功する。</p> <hr/> <p>実績 新規 新規平均営業数 20件 平均決定率 40% 打合せ 月担当組数 10組/平均組売上 520万 チーフプランナーにて7名のスタッフメントのマネジメント 支配人として、前年比110%増に成功</p>

■自己PR

- ・新規・打合せ共に経験がある為、どちらの業務も行える
- ・マネジメント経験がある為、スタッフの育成・管理が行える
- ・前向きな性格の為、何ごともポジティブに考え行動出来る

■志望動機

※～新卒で一貫性のブライダル企業へ就職して3年経過。
打ち合わせのみ行いたい為、転職を検討している方を想定～

今までは、一貫性の会場の為、新規と打合せの両方を行っておりました。

新規においては、成約目標数を達成させる楽しさや、お客様が「あなたに結婚式の担当をしてほしい」という理由で式場を決定頂いた時の喜びなどを経験し、新規の仕事もやりがいはとてもありました。

しかし、お客様が叶えたい結婚式をただ手配するのではなく、自身が「もっと良くなる」と思う提案をお客様が賛同して下さった瞬間の喜びや、その叶えたい結婚式をお客様の代わりに各セクションスタッフへ代弁し形にして行く過程が、一番大変で苦勞もしますが一番好きな瞬間の為、より技術を磨き経験をたく打合せ担当を志望致します。

