



# セールス・ マネジメント

eBook



# 結果を出す セールス・リーダーシップの 5つのドライバー

セールスマネジメントガイドブックは、優秀なセールスリーダーの人間性そして優秀なセールスマネージャーとなるためのプロセスの2つにフォーカスします。

結果を出すセールスリーダーにとって、仕事にエンゲージしているポジティブな職場をつくることは重要です。従業員のエンゲージメントレベルとチームの成果を評価する上で、マネージャーとチームメンバーの関係は鍵となります。マネージャーが積極的に目標設定しチームメンバーの仕事をサポートしている場合、チームメンバーそれぞれが自分たちは変化を起こすことができると自信を持ち、目標達成に向けてますますやる気を出します。

多くのセールスパーソンは、自分のパフォーマンスを高め、問題解決力を高めたいと思っているはずで、セールスマネージャーは、チームメンバーに対して効果的なコーチングを行い、チームメンバーが販売目標の達成につながるスキルを身に付けるようにする必要があります。セールスマネージャーが有能で面倒見もよい人物であれば、チームメンバーからの信頼も得ることができます。

セールスマネージャーには信頼関係を築き、仕事にエンゲージしている職場環境を作るだけでなく、継続的に結果を出すプロセスをつくり出す責任があります



# 結果を出す セールス・ リーダーシップの 5つのドライバー

## 1. 自信

セールスパーソンが結果を出すマネージャーになるためには、自分自身を変えることから始める必要があります。前向きな態度と能動的に人や状況に働きかけることは、結果を出すセールスチームのリーダーには不可欠です。有能なリーダーは、部下を育てるしくみを作り、よりよいリーダーになる努力を続けます。

- 自己の感情をコントロールし、考えを素早くまとめる
- 改革と挑戦を通して部下の成長と発展を助ける
- 人生にポジティブで自信ある態度と視点で臨む
- 部下がポジティブな姿勢を身に付けるよう促す
- 自ら模範を示して行動する

## 2. 人間関係スキル

信頼・尊敬・絆を構築してこそ、人を動かし、態度、行動、パフォーマンスに影響を与えることができることを有能なリーダーは知っているはずですが、部下のモチベーションが何なのか、様々な性格の部下について把握することができる有能なセールスマネージャーは、部下のパフォーマンスを最大限に引き出すことができます。

### 信頼関係を築き部下から尊敬を得るためのコツ:

- ベストな結果を出すために必要なリソースと設備を提供する
- 部下に思いやりを持って接するマネージャーになる
- 部下に期待することを明確に伝える
- 部下が一番得意とする仕事を与え、毎日やる気を起こさせる
- 部下が学習し成長するための機会を与える

## 3. プロセス・スキル

効果的なセールスマネジメントは、組織の事業目標をセールスチームの日々の活動と業務に落とし込むことから始まります。継続的に販売結果が出るプロセスが必要とされます。営業職の人達は人間関係を築くことに長けている場合が多いと言われています。マネージャーとして重要な役割の1つは、部下がプロセスの基盤を築くことを手助けすることです。

### セールスプロセスの計画:

- 業績目標を明確にする
- プロセスにコミットし、関心を持つよう部下を鼓舞する
- セールsteamに十分な商品知識を持たせる
- 部下が顧客との関係を管理できるようサポートする
- 部下が顧客と絆を築き、顧客の購入動機を知り、解決策提案方法を身に付けられるようにする
- 部下が常に顧客のフォローアップを行っているか確認する

## 結果を出す セールス・ リーダーシップの 5つのドライバー

### 4. コミュニケーション

有能なリーダーは、よいコミュニケーションが人とプロセスをうまくつなげるために必要だと認識しているため、互いをよく理解することを重視し、積極的に提案や意見を求めます。部下をやる気にさせ、説得力のある方法で見解を伝える力を発揮します。

#### セールスチームのやる気を引き出すコツ:

- 価値観に基づく質問を投げかけ、部下と部下の価値観に対する理解を深める
- 部下と共通する価値観とニーズを見いだす
- 従業員の価値観と目標を会社の価値観と目標に近づける
- 部下に権限委譲し、部下自身に目標を追求させることで、信頼と従業員エンゲージメントを構築する
- セールスチームのやる気と集中力を維持するためのセールス会議を実施する
- 部下の優れたアイデアを共有する機会を持つことで熱意を引き出す

### 5. 責任

結果に対する責任を持つことで、チームは目標達成のために努力します。部下は目標を達成するために必要なマネージャーのコーチング能力やメンターとしての能力を尊敬するでしょう。目標設定に積極的に関わり、サポートしながら部下に責任を持たせることにより、チームは目標達成に向けてより積極的に動いていきます。

#### 目標設定と目標に対する責任を持つためのコツ:

- 日々の業務と責任を明確にする
- SMARTな目標を立てる: Specific (具体的である) Measurable (数値化できる) Attainable (達成可能である) Result-oriented (結果重視である) Time-phased (計画性がある)
- 責任感を持たせ、継続的に個々の結果を評価する フィードバックを行う
- チームメンバーの成果に誇りを持ち、定期的に成果を評価する