

お世話になります。

株式会社アイランド・ブレインです。

日々の営業活動で活用できるノウハウを
このメルマガでお伝えできればと思います。

*** 営業マネージャーの役割とは? ***

営業マネージャーの仕事と役割について記載した「営業の教科書」はこちら↓

<https://www.islandbrain.co.jp/blog/role-of-sales-manager/>

このメールは今まで弊社のメンバーと名刺交換をして
頂いた方や、お申し込みを頂いた方に送信をして
おりますが、配信停止をご希望される方はお手数ですが
下記アドレスまでご連絡下さい。

配信停止はこちらまで →

<https://q.bmv.jp/bm/p/f/tf.php?id=islandbrain&task=cancel>

◆◇ 営業代行サービス成功事例共有 VOL. 659 ◇◆

今回のメルマガも、「進捗管理」の内容について
ご紹介していきたいと思います。

先週のメルマガで進捗会議においては、
会議参加者は具体的な改善策まで考えてから
臨むようにすることと記載しました。

ではその中で管理者はどのような役割を持っているのでしょうか？
今回は会議における管理者の役割に焦点を当てて
ご紹介できればと思います。

○「管理者は改善策の「決定事項」まで考えて会議に臨む」

管理者は会議のなかでどのような役割を担っているのでしょうか？
会議において管理者は、
「具体的な改善策の決定事項まで考えて会議に臨む」

ことを求められています。

担当者が自己管理によって改善策を考えてくることは必要です。
しかし、管理者が何も考えずに担当者の案を聞いて、
判断するということは行ってははいけません。

ここにも営業マネージャーをはじめとする
管理者が間違った進捗管理をしている落とし穴があります。

担当者が考える改善策は、
管理者が考える改善策よりも不十分である可能性が高いです。
それは過去の経験、知識量、情報量の多さから
ある意味では当然なことです。

担当者が考えた改善策のみで判断することは、
それはイコール目標達成に繋がらないことを示しています。

では、部下が目標達成できない責任は誰にあるのでしょうか？

当然、担当者本人にもあるのですが、
その責任は管理者にもあります。
(むしろ多くの場合管理者の責任の方が多くなります。)

部下の目標達成に対する改善策を考えないということは
管理職務の放棄と言っても過言ではないと言えます。

管理者は自分での決定事項を考えてきた前提で
部下が考えてきた案を確認し、
その善し悪しを判断していくことが求められています。
(その際の伝え方としては、
部下の案が管理者の考えた案に近ければ
そのまま部下の案が通ったという形で伝えることもあります。)

このような考え方から
管理者は具体的改善策の「決定事項」まで考えて
会議に臨む必要があると言えます。

(次週へ続く・・・)・

営業マネージャーの役割とは？

営業マネージャーの仕事と役割について記載した「営業の教科書」はこちら↓

<https://www.islandbrain.co.jp/blog/role-of-sales-manager/>



営業代行のご相談は下記までご連絡下さい。

株式会社アイランド・ブレイン

MAIL info@islandbrain.co.jp

URL <http://www.islandbrain.co.jp>

TEL 052-950-2320 (名古屋)

03-5201-3757 (東京)

06-6131-8329 (大阪)



このメールマガジンは、株式会社アイランド・ブレインの
メンバーと名刺交換をしていただいた方に配信をしています。

お心当たりのない方、配信停止をご希望される方は

お手数ですが下記メールアドレスまでご連絡下さい。

配信停止はこちらまで →

<https://q.bmv.jp/bm/p/f/tf.php?id=islandbrain&task=cancel>

【発行元 お問い合わせ先】

株式会社アイランド・ブレイン

〒460-0003 名古屋市中区錦 3-4-6 桜通大津第一生命ビル 3F

〒103-0027 東京都中央区日本橋 3-2-14 日本橋KNビル 4F

〒530-0001 大阪市北区梅田 1-11-4 大阪駅前第4ビル 10F

MAIL info@islandbrain.co.jp

URL <http://www.islandbrain.co.jp>

TEL 052-950-2320 (名古屋)

0120-252-764 (東京)

0120-252-764 (大阪)
