



レポート対象者：

部下 花子

Sales CheckPoint Performance Feedback System™ マネジメントレポート

レポート作成日: 2014/02/12

部外秘

サーベイ回答日: 2014/02/11

サーベイ回答者:

セールスパerson および セールスマネジャー-- 上司 たろう

HRD株式会社
105-6015
東京都港区虎ノ門4-3-1
城山トラストタワー 15階

Profiles International
imagine great people®

Sales CheckPoint

Sales CheckPointサーベイの目的は、あなたと、部下のセールスパークソンである部下 花子さんから見た、部下 花子さんのセールス行動を明らかにすることです。サーベイ項目は79項目のセールス行動です。これら79項目は、19のスキルセットにまとめられ、さらに7つの普遍的セールスコンピテンシーにまとめられます。この目的のため、あなたと部下 花子さんは、各サーベイ項目についてセールス行動の評価を行いました。

以下のスキルセットは、7つの普遍的セールスコンピテンシーに分類されています。一般に、この普遍的セールスコンピテンシーに含まれる行動をよく示すセールスパークソンは、セールスにおいて有能であり、成果をあげているとされています。

7つの普遍的セールスコンピテンシーと、それに含まれる19のスキルセットは、以下の通りです。

1. 企業家的アプローチ

- 事業開発精神あふれる態度
- 時間の有効活用
- 効果的な目標設定

2. 見込客を理解する

- 買手の行動を認識
- 買手の購買プロセスの理解

3. 適切な問題解決策を創出

- 特徴と利益を説明できる問題解決
- 商品知識

4. 積極的顧客開拓

- 見込客の特定
- 約束を取付ける

5. セールスプロセスの管理

- 顧客中心セールスの理解
- ラポールを築く
- 見込客ニーズの明確化
- 見込客への助言

6. 商談締結

- 見込客へのオプションを検討する
- 理想的解決策の提案
- 顧客の反論克服
- 効果的クロージング

7. セールスの関係づくり

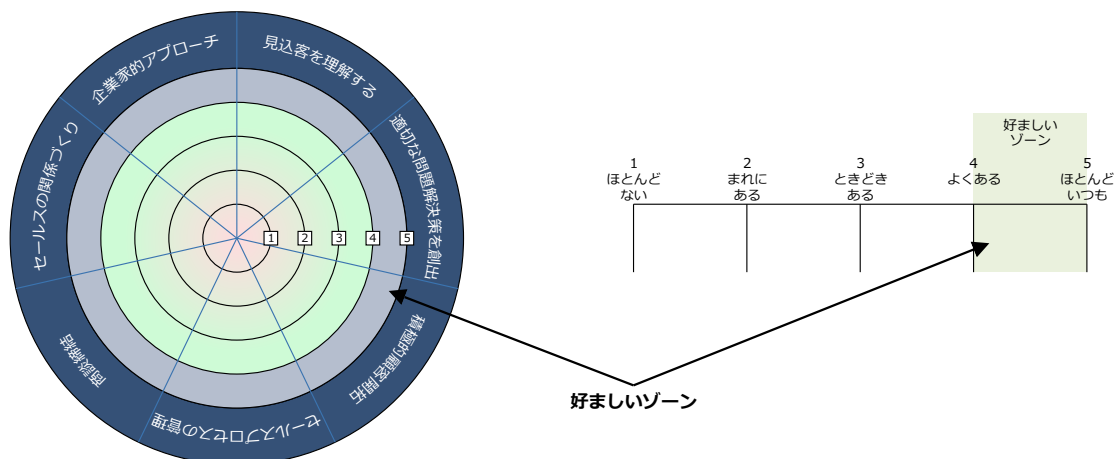
- 確実な関係構築
- 関係を発展させる



79のSales CheckPointサーベイ項目で、回答者は6つの選択肢から1つを選びました。回答者は自分の観察に基づき、各行動についてセールスパークソンが示したと思う頻度を回答しました。第6の選択肢は「機会なし」で、その行動を観察する機会がないため、妥当な回答ができない場合を選択しました。6つの選択肢は以下の通りです。

回答	説明	頻度
1	ほとんどない	0 - 10%
2	まれにある	11 - 39%
3	ときどきある	40 - 60%
4	よくある	61 - 89%
5	ほとんどいつも	90 - 100%
N	この行動を見る機会がない	

好ましいゾーン：好ましいゾーンとは、経験豊富なセールスマネジャーやセールストレーナーたちが、有能なセールスパークソンであると評価するスコアの範囲（4.0～5.0）です。成功には各スキルセットがどれも重要であり、このゾーンは、セールスパークソンが常にそのレベルの行動を目指すべきであるという指標です。



マネジメントレポートについて

このレポートは、あなたと部下 花子さんが回答したSales CheckPointサーベイの結果を要約したものです。部下 花子さんに対する評価を、以下のページにグラフとスケールで示します。

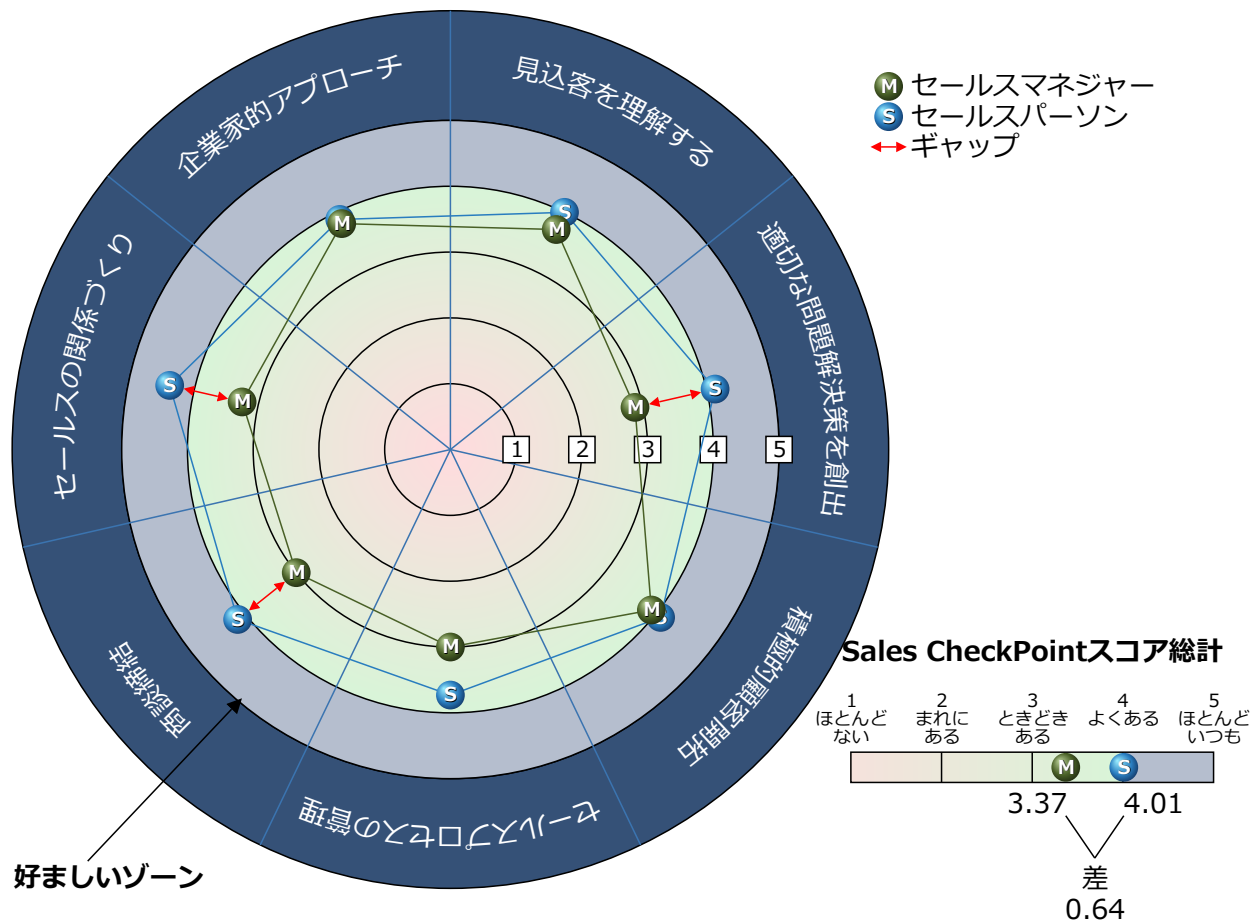
各セクションで示されるフィードバックの内容は、下記の通りです。

- **セールスコンピテンシー概観**: 7つの普遍的セールスコンピテンシーの結果。あなたと部下 花子さんの平均スコアを比較し、スコアが好ましいゾーン内かどうかを示します。また、Sales CheckPointスコアの全合計を、双方のスコアの差とともに示しています。
- **スキルセットサマリー**: あなたと部下 花子さんが評価した19のスキルセットの概観。スキルセットはそれぞれの平均スコアを降順に示しています。上があなたのスコア、下が部下 花子さんのスコアです。ここから、各スキルセットに対する部下 花子さんの強みと弱みを相対的に見ることができます。
- **重要スキル一致サマリー**: あなたと部下 花子さんが重要と見なしたスキルセットの概観。
- **セールスコンピテンシー要約**: 7つの普遍的セールスコンピテンシーの結果で、あなたと部下 花子さんの平均スコアを比較し、1ポイント以上の差異があるものは指摘しています。
- **スキルセット分析**: 19のスキルセットの結果。あなたと部下 花子さんの平均スコアを比較し、平均スコアに1.5ポイント以上の差異があるときは指摘しています。さらに、重要スキルセットの分析により、強み、フォーカスエリア、二人のスコアに大きなギャップがある領域を明確にしています。(19のうち、部下 花子さんのセールス能力にとってきわめて重要と考えるスキルセットを双方が6つ選びました。)
- **全サーベイ項目のサマリー**: 全79項目のサーベイの結果です。あなたと部下 花子さんのスコアを表示し、重要スキルセットに入っている項目にはアイコンを表示しています。
- **サーベイコメント**: 部下 花子さんについて、または部下 花子さんのセールススキルについて、あなたが任意でコメントしました。このコメントはコンピテンシー別に分類されています。
- **能力開発サマリー**: 19項目のスキルに対する、部下 花子さんの強みと成長ニーズについて解説します。

このレポートを参照する際は、人の能力範囲には一定の限界があるということを念頭に置いてください。すべてを同じように上手くできる人はいません。このフィードバックを学習ツールとして活用することで、部下 花子さんのセールス能力を向上させる、大切な第一歩としてください。



セールスコンピテンシー概観



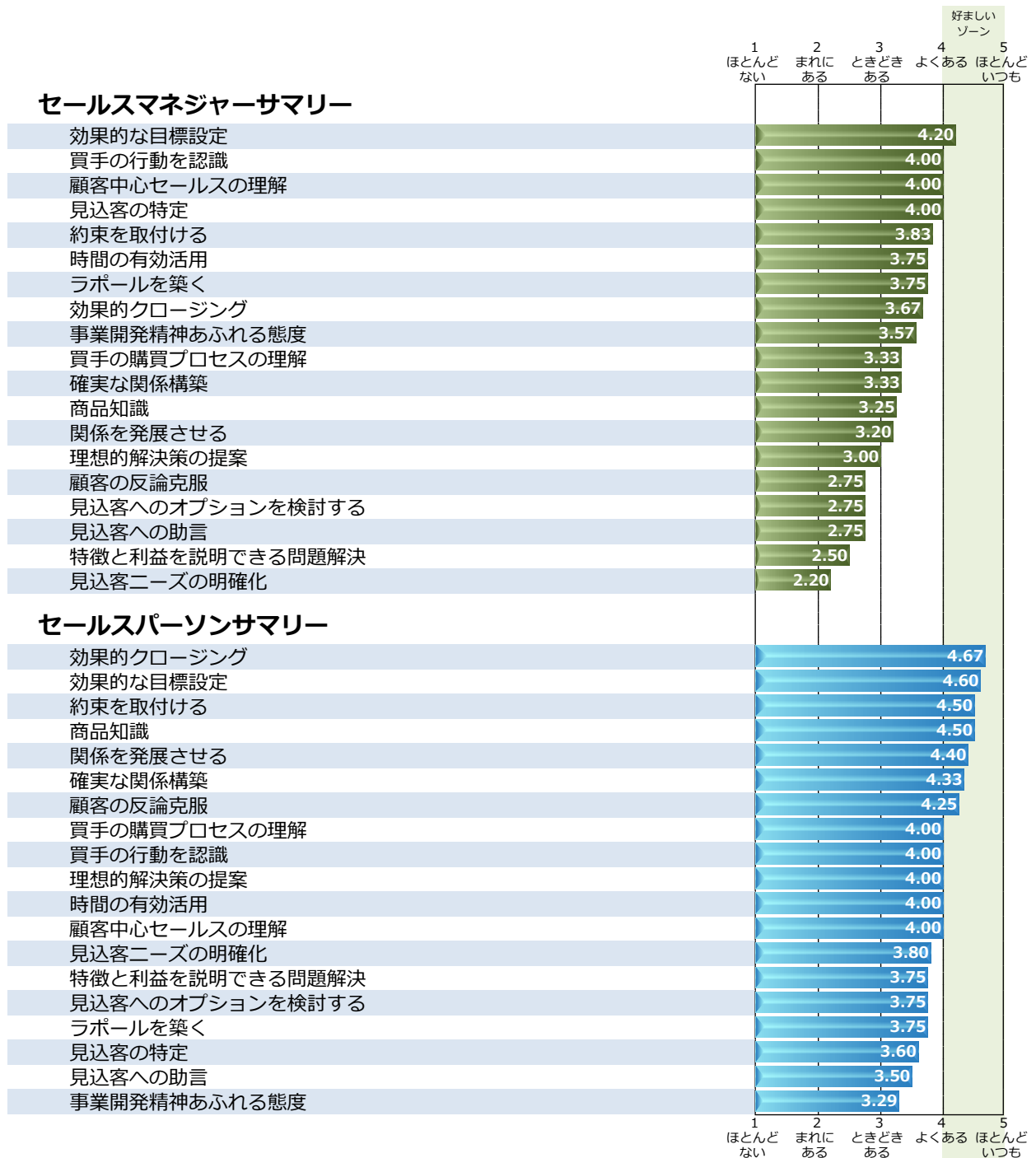
上記は、7つのコンピテンシーについて、部下 花子さんの平均スコアとあなたの平均スコアを概観したものです。1ポイント以上のギャップがあるところは特に注意してください。これは、大きな認識のギャップがあり、あなたと部下 花子さんとが話し合う必要があることを示します。

円グラフの下にグラフで示されているSales CheckPointスコア合計は、全7項目のコンピテンシーに対するあなたと部下 花子さんの平均スコアを示しています。ここでも、1ポイント以上のギャップがあれば、話し合ってすぐに対処する必要があります。



スキルセットサマリー

最初のグラフは各スキルセットに対するあなたの平均評価のグラフです。スキルセットの平均スコアによって降順に並べられており、あなたから見た部下 花子さんの各スキルセットに対する強みを相対的に示しています。二番目のグラフは、部下 花子さん自身の各スキルセットについての平均スコアです。これも降順に並べられています。



重要スキル一致サマリー

あなたと部下 花子さんは各自、セールスの最重要スキルとして、それぞれ6つのスキルセットを選びました。これらのスキルセットは、以下の通りです。あなたと部下 花子さんが選択したスキルセットの合計数は6～12の範囲になります。二人とも同じスキルセットを選択した場合、合計は6つで、100%一致です。すべて違うスキルセットを選択した場合は、0%一致です。一致の割合が低いほど、あなたと部下 花子さんが話し合い、セールスプロセスでの最重要事項を明らかにすることが大切になります。二人がまったく同じ行動を重要視しない限り、部下 花子さんが焦点とすべき点に関する意見の相違が必ず起こり得ます。

重要スキル一致: 67%

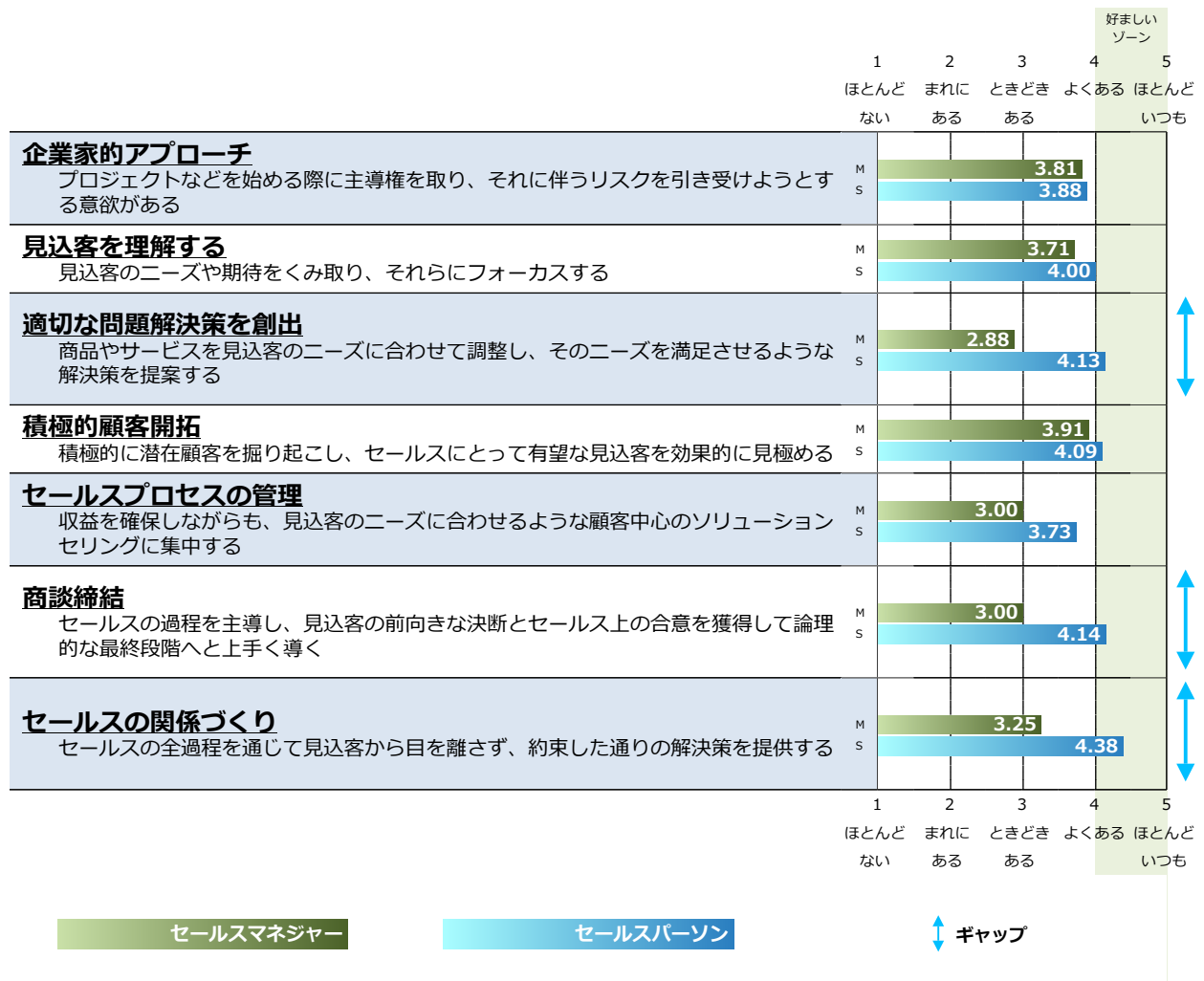
- S** **時間の有効活用:** 時間を効率的に管理し、セールスと顧客サービスの時間のバランスをとる。
- S** **買手の行動を認識:** 見込客が商品やサービスを購入する理由を特定し、それに基づいてセールスアプローチを改善する。
- M** **買手の購買プロセスの理解:** 買手側の役割、目標、プロセスに対する知識を有し、それらを使って顧客関係を構築する。
- M** **特徴と利益を説明できる問題解決:** 商品の特徴を説明し、その特徴がどのように見込客のニーズを満たすかを特定することにより、解決案を開発して提供する。
- M**
S **商品知識:** 商品とサービスについて専門知識を示し、この知識を使って迅速かつ無理なく見込客のニーズに対応する。
- M**
S **見込客の特定:** 理想的な見込客としての特徴を見極め、優良顧客になる確率が高い見込客に時間と働きかけを集中する。
- M**
S **理想的解決策の提案:** 見込客にニーズや希望を理解していることを示し、商品知識を活かして、実行可能な解決案のオプションを提供する。
- M**
S **確実な関係構築:** 顧客と見込客のニーズを常に見据え、接触や取引の機会を増やす。

M セールスマネジャー **S** セールスパークソン



セールスコンピテンシー要約

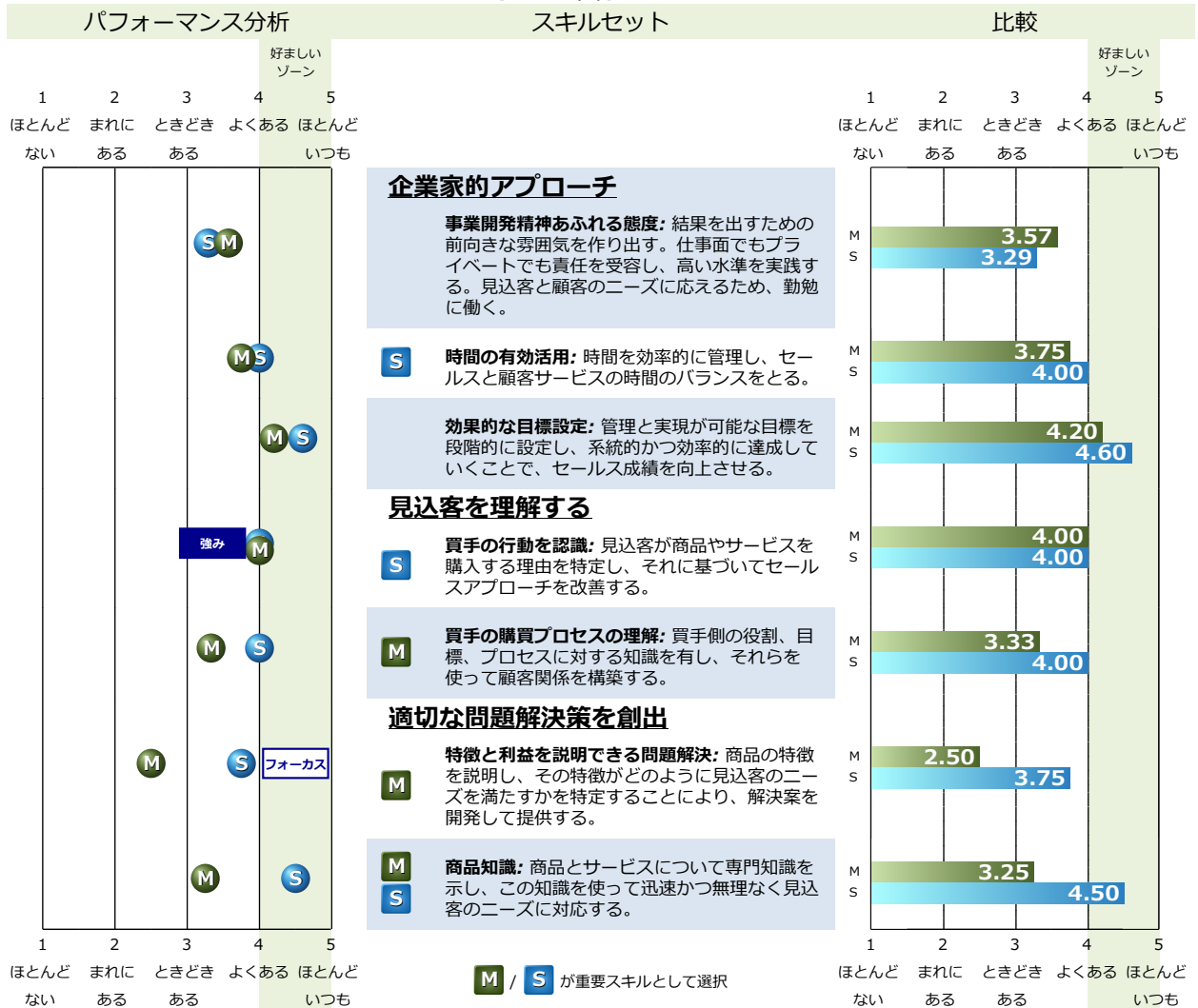
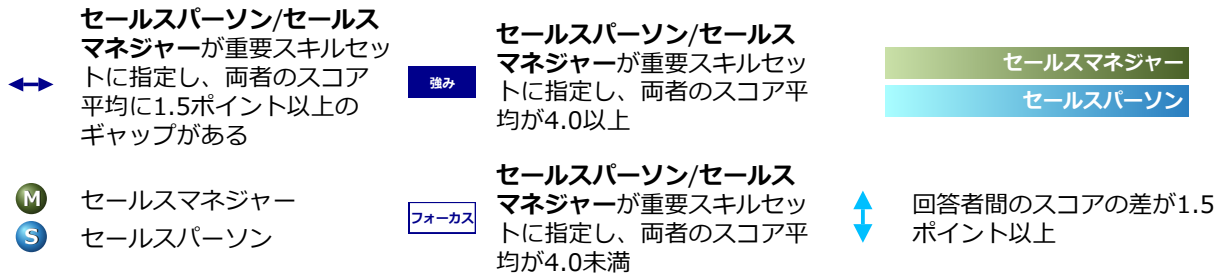
このセクションでは、7つのセールスコンピテンシーについての、あなたと部下 花子さんの評価の平均スコアについて取り上げます。表示されている数字は平均スコアです。評価間の差に注目してください。縦の矢印が表示されているのは、1ポイント以上のギャップがあるところ です。



スキルセット分析

あなたと部下 花子さんが選んだ重要スキルセットの差異は、特に意味があります。あなたが二人の期待に大きな違いがあることを示すからです。まず、それを主題に話し合うべきです。

各スキルセットの定義を、あなたと部下 花子さんの各平均スコアとともに示します。これらのスキルセットのスコアに差異があれば、丁寧に検討し、すぐに話し合ったり、場合によってはさらに指導を行う必要があります。縦の矢印があれば、二人のスコア間に1.5ポイント以上のギャップがあります。



全サーベイ項目のサマリー

ここでは、各質問に対する評価が示されます。あなたと部下 花子さんが各行動に対して行った評価から、検討すべき点や、コーチングやトレーニングが必要な項目が具体的に分かります。二人の評価に大きな差がある場合は、すぐに対処する必要があります。



セールスマネジャー/セールス
パーソンが、回答していない項目



太字：セールスパerson/セールスマネ
ジャーが指定した重要スキルセットの項目

セールスマネジャー
セールスパerson

企業家的アプローチ

事業開発精神あふれる態度

1. 前向きな姿勢を示し、維持する
2. 必要なときには冒険する
3. 顧客のニーズを最優先する
4. 高い倫理規範を実践する
5. スキル向上に努力する
6. 前向きな言葉で意思を伝える
7. 拒否されても、対応できる

S 時間の有効活用

8. 見込客探しのための最適なタイミングを見極める
9. 顧客サービスの最適なタイミングを逃さない
10. 適切なチャンスを見極める
11. 時間管理を定期的に評価する

効果的な目標設定

12. 全体的な目標を支援する段階的目標を設定する
13. 段階的目標の達成方法を計画する
14. 目標達成への進捗を監視する
15. 目標達成プロセスを定期的に評価する
16. 目標達成に向けて当事者意識を持つ

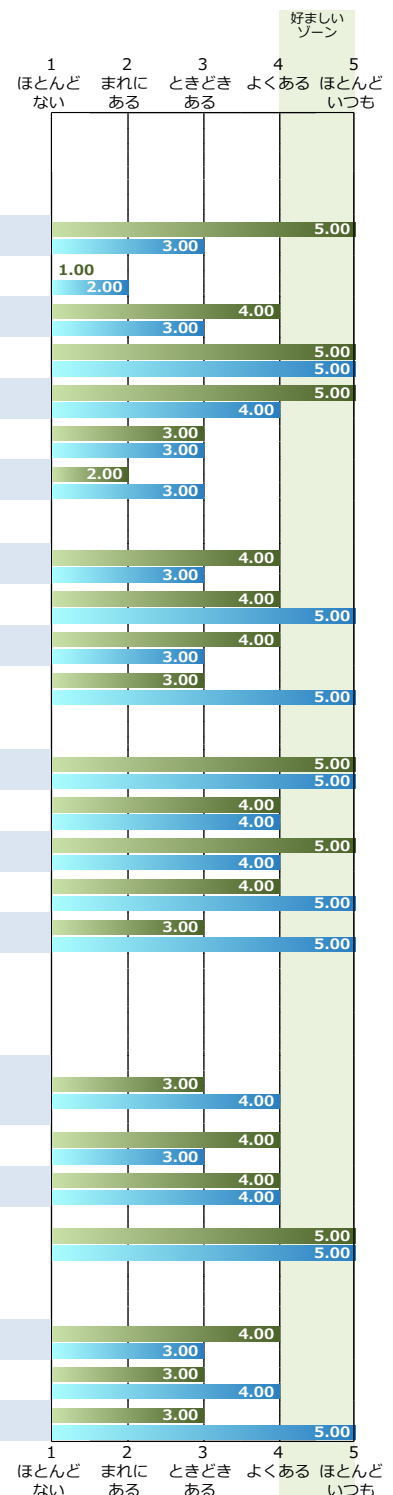
見込客を理解する

S 買手の行動を認識

17. 見込客についての課題を、個人的にも職務上でも見極めることができる
18. 見込客の問題点やニーズを認識できる
19. 変化がニーズやチャンスにどう影響するかを認識できる
20. 見込客を購買意思決定プロセス全体にわたってリードする

M 買手の購買プロセスの理解

21. 組織内での購買部門の役割を理解している
22. 購買部門の専門的ニーズに対応できる
23. 組織内の実質的意思決定者を識別する



セールスマネジャー/セールス
パーソンが、回答していない項目太字：セールスパerson/セールスマネ
ジャーが指定した重要スキルセットの項目

セールスマネジャー

セールスパerson

適切な問題解決策を創出

M 特徴と利益を説明できる問題解決

- | 項目 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|------|------|------|------|
| 24. 解決案の構成要素を認識している | | | | 3.00 | |
| 25. 見込客にとってどんな特徴が重要かを見分け、彼らに役立つ利益を確定する | | 2.00 | | 3.00 | |
| 26. 見込客が単に欲しがらるものでなく、本当に必要としているものにフォーカスする | | | 3.00 | | 4.00 |
| 27. 見込客のための解決案を識別して、創出する | | 2.00 | | | 5.00 |

M S 商品知識

- | | | | | | |
|-----------------------------------|--|------|--|------|------|
| 28. 商品の専門知識を身につける | | | | | 5.00 |
| 29. 商品を提供することで解決できる見込客の問題点を明らかにする | | 2.00 | | 4.00 | |
| 30. 競合を認識し、理解する | | | | 4.00 | 5.00 |
| 31. 商品知識を同僚に提供できる | | 2.00 | | 4.00 | |

積極的顧客開拓

M S 見込客の特定

- | | | | | | |
|---|--|--|------|------|------|
| 32. 理想的な見込客を定義できる | | | | 4.00 | |
| 33. 見込客の状況を調査し、それに合う解決案を考える | | | 3.00 | | 5.00 |
| 34. 見込客の組織内に適切な人物を識別できる | | | | 4.00 | |
| 35. 的を絞った見込客リストを使用する | | | | 4.00 | 5.00 |
| 36. 紹介、ネットワーク、交友関係、影響力のある人物などを通じて手掛かりをつかむ | | | 3.00 | | 4.00 |

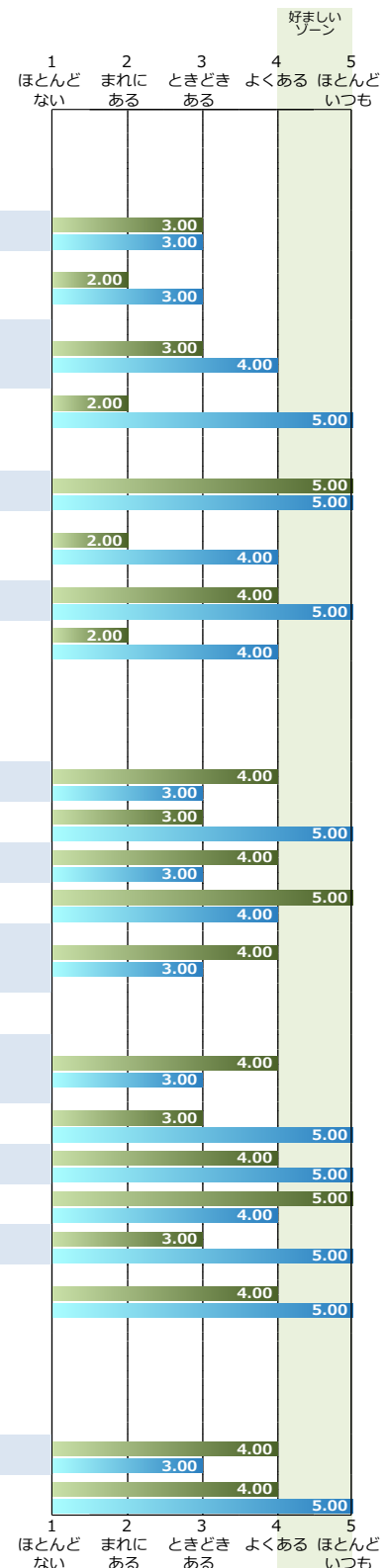
約束を取付ける

- | | | | | | |
|---|--|--|------|------|------|
| 37. 妥当で説得力のあるコミュニケーションを見込客に提供できる | | | 3.00 | | 4.00 |
| 38. 見込客に緊急課題意識をもたせることができる | | | 3.00 | | 5.00 |
| 39. 見込客に明確な行動のきっかけを提示する | | | | 4.00 | 5.00 |
| 40. 自分が見込客の役に立てることを認識している | | | | 4.00 | 5.00 |
| 41. 見込客ごとに特化した価値提案ができる | | | 3.00 | | 5.00 |
| 42. 価値提案を行うため、あらゆる形態のコミュニケーションを取ることができる | | | | 4.00 | 5.00 |

セールスプロセスの管理

顧客中心セールスの理解

- | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|------|------|
| 43. セールス取引を人間関係として扱う | | | | 3.00 | 4.00 |
| 44. セールス活動の速度を見込客の購買プロセスに合わせる | | | | 4.00 | 5.00 |



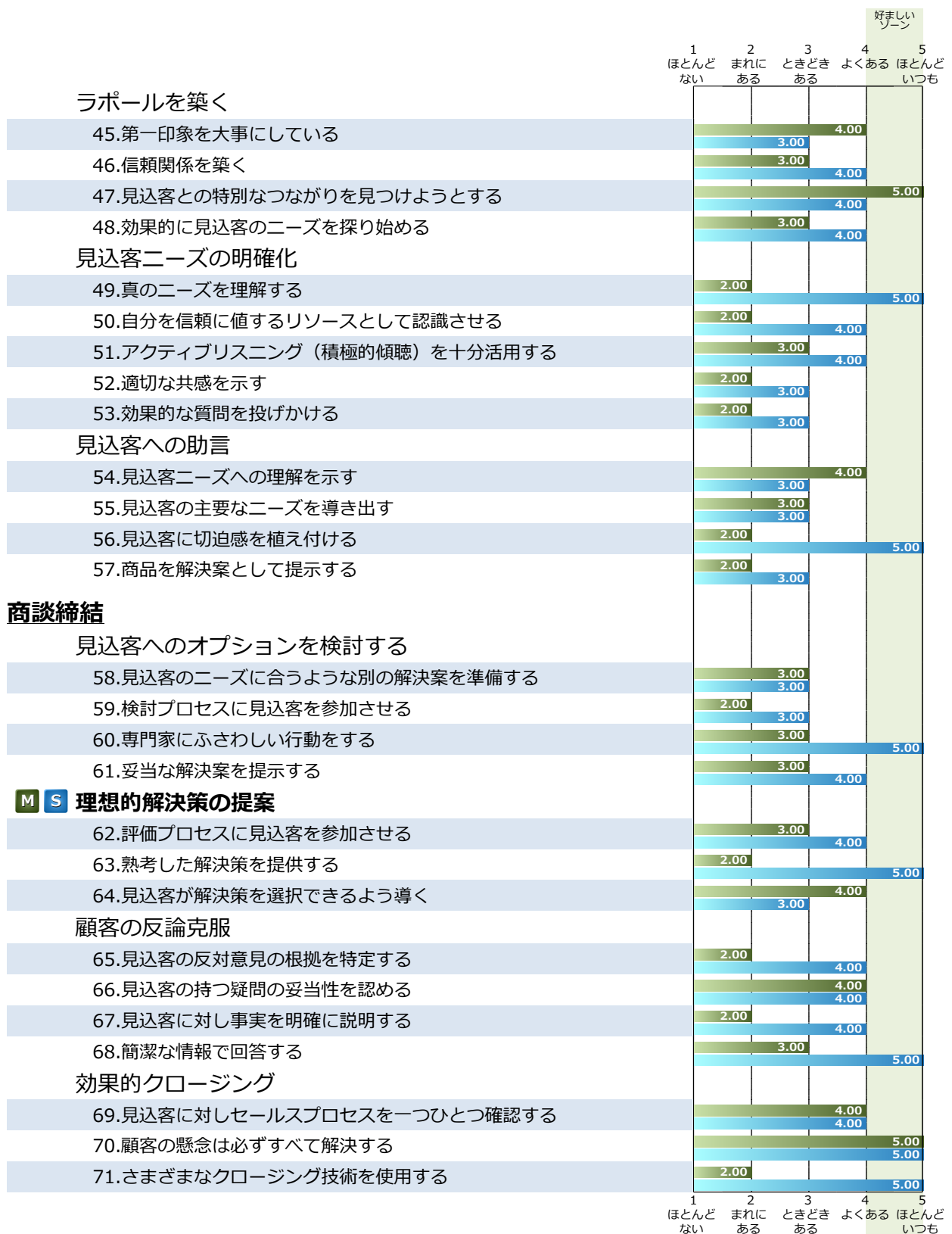


セールスマネジャー/セールス
パーソンが、回答していない項目



太字：セールスパークソン/セールスマネ
ジャーが指定した重要スキルセットの項目

セールスマネジャー
セールスパークソン





セールスマネジャー/セールス
パーソンが、回答していない項目

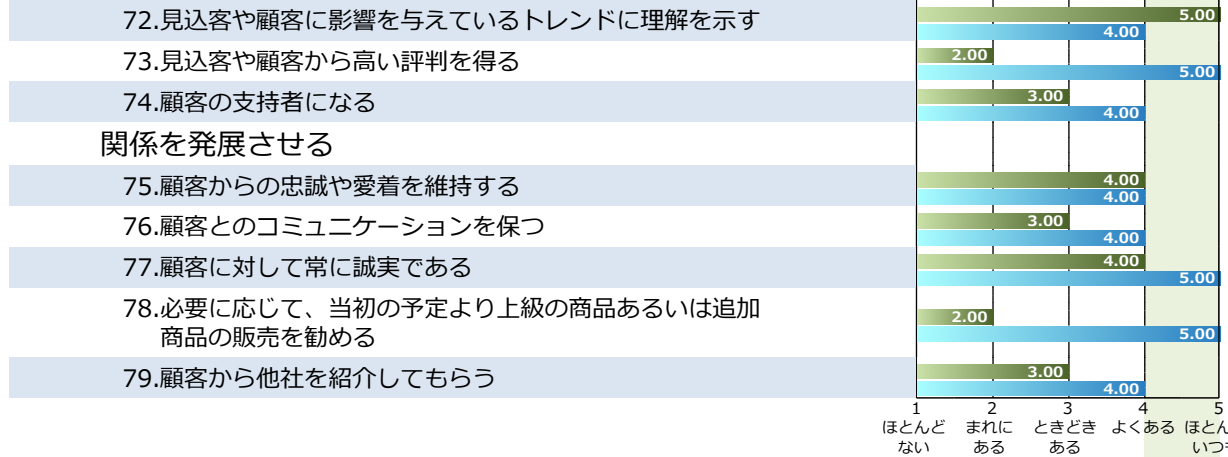


太字：セールスパerson/セールスマネ
ジャーが指定した重要スキルセットの項目

セールスマネジャー
セールスパerson

セールスの関係づくり

M S 確実な関係構築



サーベイコメント

部下 花子さんについて、あなたが任意で記入したコメントは、セールスコンピテンシー別に、すべて入力した通りに、ここに掲載されています。

企業家的アプローチ

- パイプができた顧客のニーズには、しっかり対応できている。
顧客の反論・抵抗は新たなニーズの表明と捉えて質問できるようにしたい。

見込客を理解する

- 購入決定に関係する部署への配慮は、特筆すべきものがある。関係部署に影響力を持つ決定権者を識別すれば、もっと商談は加速できそう。

適切な問題解決策を創出 - コメントなし

積極的顧客開拓

- 見込客へのアプローチには自信を持っているようだ。アプローチがややワンパターン化して、予想外の顧客ニーズをキャッチできないことがあるのは勿体ない。

セールスプロセスの管理

- 顧客の属性に共通項を見出すと急速に親しい関係になれる。
ビジネスライクな見込客への対応が課題。

商談締結

- 顧客の抵抗・反論を回避しようとして、クロージングのタイミングを逃している。「反対歓迎」程度の楽観性が欲しい。

セールスの関係づくり

- 商談をランクアップさせれば、顧客の評価も向上することを学んで欲しい。



能力開発サマリー

このセクションでは、各スキルセットの平均スコアについて検討します。あなたと部下 花子さん両方の平均スコアを表示し、好ましいゾーンと比較してスキルセットを分類しています。

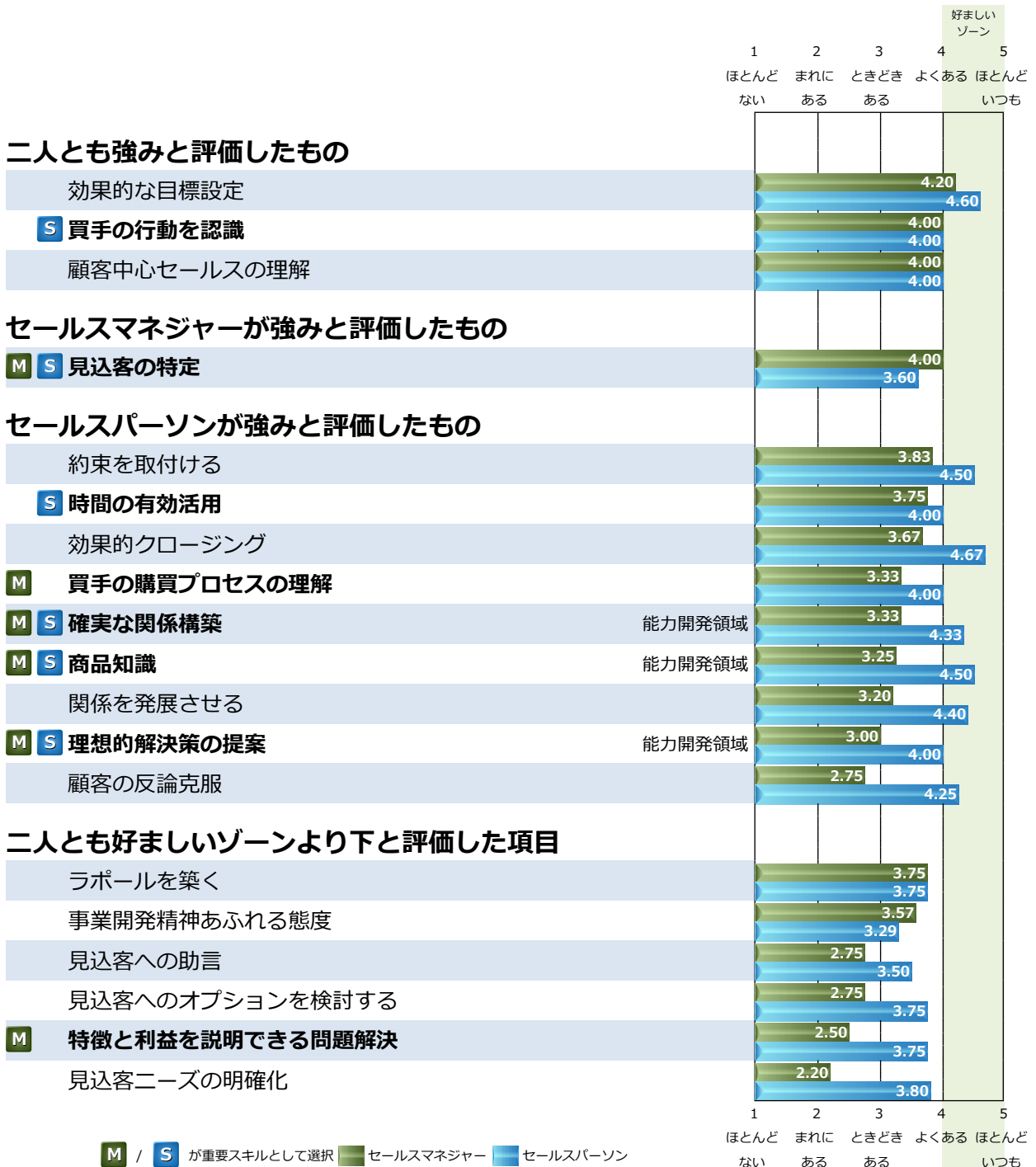
各スキルセットの結果は、あなたと部下 花子さんが重要スキルセットに指定したか、しなかったかによっても分類されています。各グループ内のスキルセットは、あなたの平均スコアによって降順に示されています。

- **二人とも強みとして評価したもの** - ここに示すスキルセットは、あなたも部下 花子さんも、好ましいゾーンに評価したものです。これらは明らかに強調すべき強みですが、どんな場合にも改善の余地はあるので、現状に甘んじてはいけません。この強みをどのように使ったら、改善が求められる領域の開発に役立つかを話し合みましょう。
- **セールスマネジャーが強みと評価したもの** - あなたの平均スコアのみが好ましいゾーンにあったスキルセットです。あなたと部下 花子さんは、率直なコミュニケーションを行って、この評価の差異の理由を特定する必要があります。これらのスキルセットについて、あなたと部下 花子さんの期待をできるだけ一致させることが重要です。
- **セールスパークソンが強みと評価したもの** - 部下 花子さんはこのスキルセットを好ましいゾーンに評価しましたが、あなたはそうではありませんでした。部下 花子さんと話し合い、不十分な行動について理解させましょう。これらのスキルセットについて、あなたと部下 花子さんの期待を一致させることが重要です。
- **二人とも好ましいゾーンより下と評価した項目** - 明らかに能力開発領域となるのは、二人とも好ましいゾーンと評価しなかったスキルセットです。これらのセールス活動において、部下 花子さんのセールス能力の向上を図るべきです。二人のどちらかが重要としたスキルセットには特に注目しましょう。

また、3つの「能力開発領域」も識別されています。3つの「能力開発領域」は、部下 花子さんのセールス能力を向上させる絶好の機会です。これは、あなたが二人が選んだ重要スキルセットと全体の平均スコアを照らし合わせて特定したもので、好ましいゾーンの中か下にあります。どちらにしても、あなたが部下 花子さんのセールス能力を育成する際、重視すべき領域です。



ここでは、スキルセットの平均スコアを好ましいゾーンと比較しながら分類しています。重要なスキルセットとして選択されたスキルセットには、「能力開発領域」という印がつけられたものがあることに注目してください。また、両者のスコアに大きな違いがみられる場合も、よく話し合うことが必要でしょう。



マネジメントで考慮すべきこと

2014/02/11

対象者：部下 花子

HRD株式会社
105-6015
東京都港区虎ノ門4-3-1
城山トラストタワー 15階

Profiles  International
imagine great people®

部下 花子さんと共に働く

Sales CheckPointレポートの内容を効果的に活用するため、部下 花子さんと一緒に、セールスの成功に必要なスキル向上のためのアクションプランを作成しましょう。アクションプランを、他のプロジェクトやセールスプランと同様に考えてください。プランは部下 花子さんが毎日の仕事で実行でき、セールスの優先事項に直接つながる現実的なものにしてください。

このSales CheckPointレポートでは、部下 花子さんと面談し、アクションプランを作成するよう推奨しています。あなたの役割は、アクションプランに関して部下 花子さんを指導し、フィードバックを行い、好ましい行動を強化することです。こうしたインプットの提供によって、アクションプランの目的達成が進められ、あなたと部下 花子さんの理解も深まるでしょう。

部下 花子さんに対するアクションプランワークシートは、このレポートの後ろにも添付されています。部下 花子さんとのミーティングの前に、以下の事柄に留意すると良いでしょう。

- **重要スキルの一致** - あなたがセールスの成功に最も重要としたスキルで、部下 花子さんもそう思ったものを探しましょう。
- **重要スキルセットの不一致** - あなたと部下 花子さんのどちらかだけが重要と思ったスキルセットには、注意が必要です。一致しなかったスキルについてそれぞれ、双方の認識や重要と考える理由を話し合ってください。できるだけ一致に近づけるよう努力してください。
- **認識のギャップ** - ギャップが示されていれば、このスキルセットについて、あなたの認識と評価した理由を説明できるようにしておきましょう。

このワークシートを部下 花子さんと進める時は、以下を念頭に置いてください。

- **重要スキルの合意** - 一致している部分を確認し、部下 花子さんがさらに質問がないかどうか尋ねてください。これを機会に、あなたと部下 花子さんの間で一致している領域を強化します。
- **部下 花子さんだけが選んだ重要スキル** - 部下 花子さんがこのスキルセットを重要と思った理由を考えてみましょう。部下 花子さんを身構えさせず、双方が歩み寄る方法を探します。
- **あなただけが選んだ重要スキル** - これらのスキルセットを重要として選択した理由を考えましょう。不一致のある領域は、あなたと部下 花子さんのコミュニケーションと相互理解を改善する絶好の機会になります。
- **能力開発領域** - リストアップされた各スキルセットについて話し合しましょう。スキルセットにギャップが表示されていれば、二人の認識に差があります。ギャップがあるスキルについて、各自の期待にどういう意味があるのか、話し合ってください。
- **K-S-S法** - アクションプランに記載されるこの方法の3つのステップを、部下 花子さんと検討してください。この方法が実行しやすいことを強調すると良いでしょう。
- **アクションステップ** - 部下 花子さんが各スキルセットに対し、**K-S-S法**の適用を開始する日程を設定するのを支援してください。部下 花子さんが、実際の行動を「続ける」「止める」または「始める」ことができるよう、協力しましょう。行動は、スキルの開発につながる現実的なものでなければなりません。
- **その他の能力開発領域** - 両者が改善の必要を感じているスキルが他にあれば、追加してください。能力開発領域は3つ以下でなければならぬことはありませんが、少ないほど実現しやすいのは確かです。



部下 花子

部下 花子さんがこれらのスキルセットを向上させるのを支援するあなたの役割は、この初回ミーティングで終わるわけではありません。部下 花子さんとのミーティング後すぐに、以下のことを行ってください。

- **フォローアップミーティングの予定を組む** - 部下 花子さんのセールス能力開発の進捗をチェックしてください。
- **トレーニングリソースの提供** - 部下 花子さんの特定ニーズに対応するセールストレーニングを探しましょう。さまざまなトレーニングプログラムが利用可能です。部下 花子さんのニーズに絞ったものを提案してください。トレーニングは、コーチングと的確なファシリテーションにより、学習を強化し、目標設定の妥当性（目標アカウンタビリティ）を高め、部下 花子さんを望ましい結果に導くものでなければなりません。
- **次回のSales CheckPointの予定を組む** - 部下 花子さんの進捗を目に見えるデータで表します。

セールスマネジャーとしてのあなたには、部下 花子さんがあなたと共通して選択したセールススキルを向上するために使える多くのリソースがあるはずです。適切な自習ツールやワークショップを見つけてあげましょう。役に立ちそうなトレーニングプログラムがすでに社内で行われているかもしれません。また、プロファイルズ(株)では、有用性の実証された各種アセスメントを有し、コンサルティングサービスを行っております。貴社担当のプロファイルズ・パートナーは、様々なニーズにも対応できますので、ぜひご相談ください。

備考

以下のページには、部下 花子さんに渡される下記レポートの一部を添付します。

Sales CheckPoint個人フィードバックレポート



アクションプラン対象者：部下 花子

セールスの能力開発を運に任せるような危険を冒すべきではありません。計画が大切です。あなた自身や周囲の人に対して行動を起こすと宣言したにもかかわらず、また元の習慣に戻ってしまったことが、これまでに何度あったでしょうか？有能なセールスパークソンは、自分の能力開発のニーズがセールス課題や問題に直接関連している場合、能力開発プランを最後までやり抜いています。最も重要な能力開発領域は、仕事上にあり、あなた自身がコントロールできるのです。

人は自分の得意分野 - つまり「堪能なセールススキル」を駆使する傾向があります。そのスキルをどのような状況でも活用しうる知識と経験があるからです。もし成功にとって欠かせないとされるセールススキルで、あなたが好まないものまたは不慣れなものがあれば、すぐにできる2つのステップがあります。

1. まず、スキルや行動を改善するためにできることがあれば、それを行う！
2. 次に、アクションプランを作成する。計画が複雑である必要はない。ほとんどの場合、個人的成長や職業的能力開発の最善の道筋は、すぐに見つかることが多い。

あなたが回答したSales CheckPointの結果、以下の能力開発領域が特定されました。ただし、さらに他の領域も出てくる可能性があります。

- **理想的解決策の提案** - 見込客にニーズや希望を理解していることを示し、商品知識を活かして、実行可能な解決案のオプションを提供する。
- **商品知識** - 商品とサービスについて専門知識を示し、この知識を使って迅速かつ無理なく見込客のニーズに対応する。
- **確実な関係構築** - 顧客と見込客のニーズを常に見据え、接触や取引の機会を増やす。

次のアクションプランワークシートを使って、重要スキルを向上させる次のステップに進みましょう。あなたのセールス行動が改善され、その結果、より良い業績が見込めます。アクションプランは、あなたが毎日の仕事で実行でき、あなたとセールスマネジャーがセールスの優先事項として確認したことに直接つながるものにしてください。

K-S-S法は、行動の改善に非常に有効であることが実証されており、シンプルな3つのステップから構成されています。

- K** =あなたが**続ける(keep)**べき行動は、あなたが得意なことです。それを「続けて」ください！
- S** =あなたが**止める(stop)**べき行動。自分のSales CheckPointを分析して分かった、良くない結果をもたらす行動 - それが「止める」べき行動です。
- S** =あなたが**始める(start)**べき行動。あなたはセールスの効果を高めるために何をすべきか学びました。できるだけ早い機会に、それを「始めて」ください。あなたの知識ベースにセールスパフォーマンスを向上する新しい知識が追加され、感覚がつかめるようになると、それが習慣となります。「始める」ことを、あなたの能力開発プロセスに組み込みましょう。

アクションプランワークシートは、セールス能力の向上に役立つ有効なツールです。次の3つの要素から成り立っています。



重要スキル一致サマリー

- あなたとセールスマネジャーが選択した重要スキルセットが掲載されているSales CheckPointレポートの「重要スキルセット一致」について見直します。
- 二人が一致しているところに注目しましょう。あなたとセールスマネジャーにとっての各スキルの意味を話し合うと、評価に違いのある場合には、その理由がはっきりするでしょう。
- 次に、二人が一致しなかったスキルセットを見てみましょう。これらのスキルセットにおいて、あなたのセールスマネジャーと意見の違いについて話し合い、一致に近づけるよう努力してください。

能力開発サマリー

- レポートの「能力開発サマリー」に掲載した“能力開発領域”に注目してください。スキルセットの下に、あなたとセールスマネジャーのスコアと、このスキルセットが「強み」なのか、「フォーカス」なのか、また「ギャップ」があるのかを示すアイコンが表示されています。ギャップがある場合は、セールスマネジャーと認識の違いについて、話し合います。
- 「能力開発サマリー」の右側のスペースに、この非常に重要なスキルセットを向上させるために変えようと思っていることを書いてください。K-S-S法を使って、あなたが「続けよう」「止めよう」「始めよう」と思っている行動を、それぞれ1つか2つ書いてください。
- アクションの内容には、セールスマネジャーと話し合うこと、あるスキルセットに含まれる行動を詳細に見直すこと、セールスマネジャーが行った特定の評価についての説明を求めること、あなたとセールスマネジャーとのコミュニケーション改善に向けて努力することなどがあります。
- あなたとセールスマネジャーが、このアクションステップを実行できると考える目標期限を決めます。

その他の能力開発領域

- このセクションは、すぐ上のセクション - 「能力開発サマリー」と同様に使用します。あなたとセールスマネジャーが同意する他のスキルセットがあれば、ここに追加してください。

あなたのアクションプランワークシートを度々参照してください。あなたのセールスの将来を運に任せてはいけません。行動を開始するのは今です。ぜひ、あなたのSales CheckPointレポートを検討し、アクションプランを完成させるためにセールスマネジャーとのミーティングを設定しましょう。アクションプランは、必ずやり遂げてください。



アクションプランワークシート

これらの目標達成を支援する適切なリソース(トレーニングなど)については、あなたのセールスマネジャーと話し合しましょう。

重要スキル一致サマリー		
セールスマネジャー	両者	セールスパークソン
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 買手の購買プロセスの理解 ✓ 特徴と利益を説明できる問題解決 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 商品知識 ✓ 見込客の特定 ✓ 理想的解決策の提案 ✓ 確実な関係構築 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 時間の有効活用 ✓ 買手の行動を認識

能力開発サマリー	
能力開発領域	あなたのアクションステップ
理想的解決策の提案 M - 3.00 S - 4.00	目標回答日： _____ Keep Doing (続ける)： _____ _____ Stop Doing: (止める)： _____ _____ Start Doing (始める)： _____
商品知識 M - 3.25 S - 4.50	目標回答日： _____ Keep Doing (続ける)： _____ _____ Stop Doing: (止める)： _____ _____ Start Doing (始める)： _____



能力開発サマリー	
能力開発領域	あなたのアクションステップ
確実な関係構築 M - 3.33 S - 4.33	目標回答日： _____ Keep Doing (続ける)： _____ _____ Stop Doing: (止める)： _____ _____ Start Doing (始める)： _____ _____

その他の能力開発領域	
能力開発領域	あなたのアクションステップ
M - _____ S - _____ 強み フォーカス ギャップ <small>当てはまる場合は丸で囲む</small>	目標回答日： _____ Keep Doing (続ける)： _____ _____ Stop Doing: (止める)： _____ _____ Start Doing (始める)： _____ _____
M - _____ S - _____ 強み フォーカス ギャップ <small>当てはまる場合は丸で囲む</small>	目標回答日： _____ Keep Doing (続ける)： _____ _____ Stop Doing: (止める)： _____ _____ Start Doing (始める)： _____ _____



その他の能力開発領域	
能力開発領域	あなたのアクションステップ
<p>M - _____</p> <p>S - _____</p> <p>強み フォーカス ギャップ</p> <p>当てはまる場合は丸で囲む</p>	<p>目標回答日： _____</p> <p>Keep Doing (続ける)： _____</p> <p>_____</p> <p>Stop Doing: (止める)： _____</p> <p>_____</p> <p>Start Doing (始める)： _____</p> <p>_____</p>

